



PUTUSAN

Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

WILLY GOZALI, Warga Negara Indonesia, pemegang Kartu Tanda Penduduk No.: 3273112004570006, beralamat di Jl. Kembar Selatan No. 3, RT. 006/RW. 008, Kel. Cigereleng, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Amriadi Pasaribu, S.H., Muhammad Khaidir F. Harahap, S.H., M.H., Kuspriyanto, S.H., C.L.A., Fernandes Raja Saor, S.H., M.H., Ahmad Firdaus Syahrul, S.H., M.H., seluruhnya Para Advokat/Konsultan Hukum pada Kantor Hukum AFS & PARTNERS Counsellors at Law, yang beralamat di Treasury Tower Lantai 17, Kawasan District 8 LOT 28, Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53, Senayan, Jakarta Selatan 12190, bertindak secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdsarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 1 November 2022, Surat Kuasa Khusus tertanggal 14 April 2022 dan berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 12 Mei 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

lawan

PT GLOBAL KAPITAL INVESTAMA BERJANGKA (Gkinvest) yang beralamat di Multivision Tower Lantai 20, Jalan Kuningan Lot.9B, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, yang diwakili oleh Muhamad Ali Jaya selaku Direktur Utama dalam hal ini memberikan kuasa kepada Sartono, S.H.,M.H., Linna Simamora, S.H.,LL.M., Erwin Kurnia Winenda, S.H.,M.B.A.,Danny B. Sinaga, S.H., Gading

Halaman 1 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sanyjaya, S.H., Timothy Joseph Inkiriwang, S.H., Hendra Maranatha Silalahi, S.H., Leonardo Richo Sidabutar, S.H., Egaputra, S.H.,LL.M., Dinne G. Chairandi, S.H.,M.H., Indana Nurfahmi, S.H., Gozha Primanda, S.H., Benny Sasmito, S.H., dan Ramadhito Alif Bagaskara, S.H., Para Advokat dan Advokat Magang pada Kantor Hukum Hanafiah Ponggawa & Partners, yang beralamat di Wisma 46 - Kota BNI, Lantai 41, Jalan Jenderal Sudirman Kav.1, Jakarta Pusat 10220, berdasarkan Surat Kuasa tanggal 13 Desember 2022 untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 8 November 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 9 November 2022 dalam Register Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja di PT Global Kapital Investama Berjangka (GKinvest) ic. Tergugat sejak Juni 2018 direkrut pertama kali oleh pemilik GKG/GKinvest, Mr Kasim Garipoglu(warga negara Turkey), Mr Kasim menyampaikan bahwa kondisi perusahaan saat itu tidak menguntungkan dan perlu dilakukan perbaikan di divisi penjualan (Sales) dan beliau menawarkan kepada Penggugat untuk bekerja dan memimpin divisi Sales di perusahaan Tergugat dan Penggugat menyanggupinya;
2. Bahwa Tergugat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha perdagangan berjangka dan dalam menjalankan usaha Pialang berjangka dibawah naungan Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) dan untuk terhadap modal/sahamnya kepemilikan perusahaan Tergugat 100% dari Global Kapital Group (GKG), penanaman modal asing (PMA) yang berasal dari negara Turkey, dan juga memiliki

Halaman 2 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



broker forex di luar negeri bernama GKFX;

3. Bahwa Penggugat bekerja sebagai **Sales and Marketing Director** yang menerima Gaji/Upah sebesar Rp. 145.000.000,- (USD 10.000) (sesuai dengan Slip Gaji yang diterima) di perusahaan Tergugat sejak tanggal 4 Juni 2018 sebagaimana dimaksud dalam Surat Perjanjian Kerja antara Saudara Willy Gozali dengan Tergugat;

4. Bahwa Surat Perjanjian Kerja yang diterbitkan oleh Tergugat hanya dibuat dalam bentuk bahasa Inggris tidak ada di terjemahkan dalam bahasa Indonesia dan perlu diketahui juga sesuai dengan dokumen yang diterima oleh Penggugat, Surat Perjanjian Kerja dimaksud hanya ditandatangani oleh Penggugat sendiri tanpa disertai tanda tangan dari Direktur PT. Global Kapital Investama Berjangka;

5. Bahwa dalam menjalankan pekerjaannya sebagai *Director of Sales and Marketing* (oleh pihak Tergugat posisi Penggugat disebut juga sebagai Country Head) dan Penggugat melaporkan aktifitas dan performa GKinvest secara langsung ke Regional Director Tergugat (Mr Uran Isik);

6. Bahwa pada tanggal 26 – 28 April, 2021 di kantor pusat Tergugat di Istanbul, Turkey. Penggugat melaporkan / presentasi pencapaian yang telah dikerjakan selama menjabat semenjak 2018 hingga 2020 sebagai Director of Sales and Marketing/Country Head, Penggugat melaporkan keuntungan bersih perusahaan mencapai USD. 27,000,000,- dan atas prestasi yang berhasil dicapai, Penggugat diberikan bonus sebesar USD. 200,000,- saat itu bonus dibayarkan USD. 150,000,- dan sisanya USD. 50,000,- dijanjikan akan dibayar di bulan Juli 2021 jika Penggugat bisa mencapai target penjualan;

7. Bahwa saat Klien Kami berada di kantor pusat Tergugat di Istanbul, Turkey, CEO Tergugat Mr GokhanErkiralp memperkenalkan kepada Penggugat, seseorang yang bernama Mr Umit Kaf (warga negara Turkey) dan diperkenalkan sebagai Regional Director untuk Indonesia pengganti Mr Savas Divan dan disampaikan bahwa Penggugat harus melaporkan aktifitas dan performa Tergugat ke Mr Umit Kaf;

8. Bahwa ketika penutupan tahun 2021, Penggugat berhasil mencetak keuntungan bagi perusahaan GKG/GKinvest dengan keuntungan bersih USD. 10,000,000,- dan secara global selama 1 (satu) tahun setelah Penggugat bergabung dengan Tergugat (tepatnya tahun

Halaman 3 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



2019 s/d 2021) Perusahaan telah memperoleh keuntungan yang sangat significant;

9. Bahwa pada tanggal 13 Maret 2022, Mr. Umit Kaf melalui aplikasi jejaring sosial Skype chat menyampaikan kepada Penggugat, bahwa Tergugat telah memutuskan untuk memutus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dan tidak akan membayarkan hak PHK (pesangon) karena dianggap melanggar aturan perusahaan. Penggugat mempertanyakan aturan yang mana yang dilanggar, agar dapat diperlihatkan, namun Mr. Umit Kaf tidak dapat menunjukkan kepada Penggugat;

10. Bahwa pada tanggal 17 Maret 2022, Penggugat berkomunikasi via telepon dengan Direktur Utama dan Direktur Compliance Tergugat Saudara Ali Jaya dan Tory Darmawan, mereka mengatakan akan memperjuangkan hak-hak PHK (Pesangon) Penggugat, namun kenyataannya bahwa hak PHK (pesangon) Penggugat tetap ditolak oleh manajemen Tergugat (Turkey);

11. Bahwa pada tanggal 01 April 2022 Tergugat telah mengirimkan Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja kepada Saudara Willy Gozali ic. Penggugat yang mana pada pokok nya dalam surat tersebut menyebutkan Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 8, 9, 10 dan 13 Syarat dan Ketentuan Perjanjian Kerja bertanggal 04 Juni 2018 dan juga telah melakukan kesalahan serius tanpa ada menjelaskan secara detail kesalahan serius seperti apa yang dilanggar oleh Penggugat;

12. Bahwa sebelum diajukannya Gugatan aquo, Penggugat melalui kuasa hukum nya telah melakukan upaya bipartit dengan pihak kuasa hukum dari Tergugat, Kuasa Hukum Penggugat dan Tergugat beberapa kali melaksanakan pertemuan informal untuk membicarakan dan mencari jalan keluar terkait pembayaran hak-hak Penggugat yang sudah di PHK oleh Tergugat;

13. Bahwa dalam pertemuan tersebut pihak kuasa hukum Tergugat mau membayar hak Penggugat, namun hak yang akan dibayar kepada Penggugat tidak menurut ketentuan hukum perburuhan melainkan berdasarkan kebijakan dari Tergugat, dan hak yang dibayar tersebut jumlah nya sangat jauh dari apa yang diharapkan oleh Penggugat maupun ketentuan, dalam artian presentasinya uang yang akan dibayar

Halaman 4 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



tidak seimbang jumlah nominal nya sebagaimana yang diatur dalam ketentuan hukum perburuhan;

14. Bahwa dikarenakan tidak ada titik temu pertemuan bipartit, maka Penggugat mengajukan surat pengaduan mohon penyelesaian kepada Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan untuk melaksanakan Tripartit, namun dalam pertemuan Tripartit tersebut pihak Tergugat tetap juga bersikukuh tidak mau membayar hak-hak Penggugat sebagai pekerja yang telah di PHK;

15. Bahwa sesuai ketentuan perundang-undangan perburuhan, dikarenakan Penggugat sudah diberhentikan (baca PHK) sebagai Sales and Marketing Director dari Tergugat maka seseuai aturan hukum perburuhan yang berlaku di Indonesia (*vide UU Nomor 13 Tahun 2003 jo UU Nomor 11 Tahun 2020 jo PP Nomor 35 Tahun 2021*) perusahaan WAJIB hukum nya untuk SEGERA membayar dan mengeluarkan Hak Pekerja akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut;

16. Bahwa sebagaimana yang diatur dalam hukum di Indonesia, Surat Perjanjian Kerja yang dibuat dan diterbitkan oleh pihak perusahaan dalam bahasa Inggris sangat jelas bertentangan dengan Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara jo Pasal 26 ayat (1) Perpres Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Penggunaan Bahasa Indonesia yang mana disebutkan sebagai berikut:

- Pasal 31 ayat (1) UU No.24 Tahun 2009: “ Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, **lembaga swasta indonesia atau perseorangan warga negara Indonesia**” ;

- Pasal 26 ayat (1) Perpres No. 63 Tahun 2019: “ Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, **lembaga swasta indonesia atau perseorangan warga negara Indonesia**” ;

17. Bahwa dalih perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena Penggugat memiliki hubungan/ikatan perkawinan dengan salah seorang pekerja juga di perusahaan Tergugat.

Halaman 5 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hal ini sangat kontradiktif dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yaitu Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyebutkan sebagai berikut:

- **Pasal 153 ayat (1) huruf f: “ Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan”;**

18. Bahwa konsekwensi hukum terhadap pelanggaran tersebut diatas, adalah Batal Demi Hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut ic. KLIEN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

19. Bahwa dikarenakan Klien telah di –PHK sesuai dengan aturan hukum yang dimaksud diatas, Hak pekerja ic. Klien yang wajib diberikan oleh Pengusaha ic. **PT. Global Kapital Investama Berjangka** adalah: **Uang Pesangon; Uang Penghargaan Masa Kerja dan; Uang Penggantian Hak**; dan ini merupakan satu kesatuan yang wajib dibayar keseluruhannya tidak dibenarkan hanya dibayar sebahagian saja;

20. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 hak-hak yang diterima oleh Klien akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebagai berikut;

- Uang Pesangon sebanyak 5 (lima) bulan gaji pokok, @ Rp. 145.000.000,- = Rp.725.000.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja sebanya 2 (dua) bulan gaji pokok @ Rp. 145.000.000,- = Rp. 290.000.000,-
- Uang Penggantian Hak (cuti 12 hari) sebesar Rp. 79.000.000,-
- **Total: Rp. 1.022.900.000**

21. Bahwa kemudian sesuai dengan Anjuran pihak Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan telah menerbitkan **Surat Anjuran Nomor: 5852/-1.835.3. tertanggal 14 September 2022 menganjurkan** PT. GLOBAL **KAPITAL** INVESTAMA BERJANGKA ic. Tergugat agar membayar hak pekerja yang belum dibayar akibat dari Pemutusan

Halaman 6 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja (PHK) berupa:

- a. Uang Pesangon 1 x 4 Rp. 145.000.000,- = Rp. 580.000.000,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x 2 Rp. 145.000.000,- = Rp. 290.000.000,-
- c. Uang Penggantian berupa Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur (12 hari) $12/25 \times \text{Rp. } 145.000.000,-$
= Rp. 69.600.000,- Total: = Rp. 939.600.000,-

22. Bahwa pasca diterbitkannya ajuran dimaksud Penggugat melalui kuasa hukumnya telah mengirim surat kepada Tergugat untuk menindaklanjuti Surat Anjuran dari pihak Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan agar membayar hak-hak Penggugat sebagai pekerja yang telah di PHK, akan tetapi sampai dengan gugatan ini didaftarkan pihak Tergugat sama sekali tidak memiliki itikad baik untuk melaksanakan anjuran dimaksud;

23. Bahwa sejak bulan April 2022 yang mana Tergugat menyatakan secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap **Penggugat** dan kemudian hak Penggugat karena PHK itu tidak dibayar secara serta merta memunculkan upah yang masih berjalan (uang proses) wajib dibayar kepada Penggugat sebelum diterbitkannya Surat Anjuran dari pihak Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan yaitu bulan September 2022;

24. Bahwa upah proses yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat adalah upah yang diterima Penggugat setiap bulannya ketika masih bekerja di Perusahaan Tergugat yaitu sebesar Rp. 145.000.000,- (Seratus Empat Puluh Lima Juta Rupiah) selama 6 (enam) bulan, maka jika dihitung **total** upah proses yang juga harus dibayar oleh pihak Tergugat adalah:

$$\begin{aligned} & - \text{Rp. } 145.000.000,- \times 6 \text{ (enam) bulan} = 870.000.000,- \\ & \text{(Delapan Ratus Tujuh Puluh Juta Rupiah)} \end{aligned}$$

Dan total keseluruhan Hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah:

$$\begin{aligned} & - \text{Rp. } 939.600.000,- + \text{Rp. } 870.000.000,- = \text{Rp. } 1.809.600.000,- \text{ (Satu} \\ & \text{Milyar Delapan Ratus Sembilan Juta Enam Ratus Ribu Rupiah);} \end{aligned}$$

25. Bahwa tidak menutup kemungkinan, Penggugat juga berharap

Halaman 7 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan diajukannya **gugatan** aquo kiranya Tergugat masih memiliki itikad baik untuk dapat menyelesaikannya secara baik-baik atau setidaknya tidaknya melakukan upaya kekeluargaan lagi antara Penggugat dengan Tergugat.

M a k a:

Berdasarkan uraian-uraian dan dalil hukum tersebut diatas, Penggugat bermohon kepada Yang Mulia Ketua Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Pengadilan Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara aquo, kiranya dapat menjatuhkan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Penggugat adalah Tidak Sah;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Yang Bertentangan Dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;
4. Menghukum Tergugat Untuk Segera Membayar Hak-Hak Penggugat berupa:
 - Uang Pesangon 1
x 4 Rp. 145.000.000,-= Rp. 580.000.000,-
 - Uang
Penghargaan Masa Kerja 1 x 2 Rp.145.000.000,-=Rp. 290.000.000,-
 - Uang
Penggantian berupa Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur (12 hari) 12/25 x Rp. 145.000.000,-= Rp. 69.600.000,-
 - Upah Proses dari
Bulan April 2022 s/d September 2022=Rp. 870.000.000,-

Total Keseluruhan = Rp.1.809.600.000,- (Satu Milyar Delapan Ratus Sembilan Juta Enam Ratus Ribu Rupiah)

5. Menyatakan Putusan Ini Dapat Dilaksanakan Terlebih Dahulu Meskipun Ada Upaya Hukum (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*);
6. Menghukum Tergugat Untuk Membayar Biaya Yang Timbul Dalam Perkara Ini;

Atau :

Halaman 8 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jika Majelis Hakim Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Jakarta Pusat berpendapat lain, Mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

- a. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah menandatangani Perjanjian Kerja tanggal 4 Juni 2018 ("**Perjanjian Kerja**"), di mana berdasarkan Perjanjian Kerja, Penggugat menduduki jabatan sebagai *Sales and Marketing Director / "Direktur Pemasaran dan Penjualan"* dari Tergugat. Dalam melaksanakan tugasnya, Penggugat melaporkan secara langsung tugas dan tanggung jawabnya kepada Presiden Direktur dari Tergugat, yakni Bapak Muhamad Alijaya.
- b. Bahwa atas jabatan tersebut, Penggugat bertanggung jawab dan dipercaya untuk mengelola penjualan dari Tergugat. Sebagai seorang Direktur Pemasaran dan Penjualan, Penggugat sangat diharapkan dapat menarik nasabah demi keberlangsungan usaha dari Tergugat.
- c. Namun, Penggugat tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Direktur Pemasaran dan Penjualan dari Tergugat. Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran atas tugas dan tanggung jawabnya sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran, sehingga menimbulkan kerugian kepada Tergugat.
- d. Pelanggaran pertama yang dilakukan oleh Penggugat pada saat menjabat sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran yakni, Penggugat memanfaatkan sistem bernama *Phantom Introducing Broker*, yang Penggugat buat pada saat menjabat sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran untuk kepentingan dan keuntungan Penggugat.

Halaman 9 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



e. Hal mana, Penggugat memberikan nasabah kepada Ibu Carina Medina (“**Ibu Carina**”) yang merupakan istri Penggugat sendiri, sehingga seolah-olah nasabah tersebut dibawa oleh Ibu Carina. Padahal nasabah tersebut merupakan nasabah yang dibawa oleh Penggugat, yang artinya nasabah tersebut seharusnya diperlakukan sebagai nasabah yang langsung datang ke Tergugat, bukan sebagai nasabah dari referensi Ibu Carina (istri dari Penggugat).

f. Pelanggaran lain yang dilakukan oleh Penggugat yaitu Penggugat mendaftarkan dirinya sebagai Sales Officer untuk beberapa nasabah di bawah Ibu Carina. Adapun Sales Officer ini sangat bertentangan dengan tugasnya sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran. Penggugat sendiri kemudian aktif terlibat dalam akun Ibu Carina dengan mengkonfirmasi dana baik melalui akun Ibu Carina maupun dengan email pribadinya dan Pesan *WhatsApp*.

g. Berdasarkan hal tersebut di atas, **Penggugat terbukti telah melanggar Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10, dan Pasal 13 Perjanjian Kerja yang mana pelanggaran tersebut merupakan jenis pelanggaran bersifat mendesak**. Oleh karenanya, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (“**PHK**”) terhadap Penggugat dari jabatannya sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran melalui Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja tanggal 1 April 2022 (“**Surat PHK**”).

Selanjutnya, sebelum menanggapi dalil-dalil Penggugat lebih rinci, atas fakta-fakta yang telah Tergugat sampaikan di atas, Tergugat hendak mengemukakan kepada Majelis Hakim yang Terhormat bahwa Tergugat **MENOLAK SELURUH** pernyataan, dalil-dalil, alasan-alasan serta interpretasi-interpretasi yang diajukan oleh Penggugat dalam Gugatan, kecuali yang tegas diakui oleh Tergugat.

Bahwa Gugatan haruslah ditolak secara keseluruhan karena selain keliru, tidak benar, dan tidak didasarkan pada alasan-alasan yang dapat diterima oleh hukum, Gugatan juga tidak didukung oleh bukti-bukti yang dapat diterima oleh hukum, berdasarkan alasan-alasan berikut:

A. DALAM EKSEPSI



I. GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS (OBSCUR LABEL) KARENA TIDAK SESUSAI DENGAN FAKTA YANG ADA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada Poin 16 – Poin 19 Gugatan. Untuk memudahkan Majelis Hakim yang Terhormat, berikut kami kutip Poin 16 – Poin 19 Gugatan:

“16. Bahwa sebagaimana yang diatur dalam hukum di Indonesia, Surat Perjanjian Kerja yang dibuat dan diterbitkan oleh pihak perusahaan dalam bahasa Inggris sangat jelas bertentangan dengan Pasal 31 ayat 91) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara jo. Pasal 26 ayat (1) Perpres Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Penggunaan Bahasa Indonesia yang mana disebutkan sebagai berikut:

- Pasal 31 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2009: Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, lembaga swasta Indonesia atau perseorangan warga negara Indonesia.

- Pasal 26 ayat (1) Perpres No. 63 Tahun 2019: “ Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, lembaga swasta Indonesia, atau perseorangan warga negara Indonesia.

17. Bahwa dalih perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena Penggugat memiliki hubungan/ikatan perkawinan dengan salah seorang pekerja juga di perusahaan Tergugat. Hal ini sangat kontradiktif dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yaitu Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 11

Halaman 11 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyebutkan sebagai berikut:

- *Pasal 153 ayat (1) huruf f” Perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam datu perusahaan”*

18. *Bahwa kosekuwensi hukum terhadap pelanggaran tersebut di atas, adalah Batal Demi Hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kemabli pekerja/buruh tersebut ic. KLIEN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.*

19. *Bahwa dikarenakan Klien telah di-PHK sesuai dengan atruan hukum yang dimaksud diatas, Hak Pekerja,ic. Klien yang wajib diberikan oleh Pengusaha ic. PT Global Kapital Invstama Berjangka adalah: Uang Pesangon; Uang Penghargaan Masa Kerja dan; Uang Penggantian Hak; dan ini merupakan satu kesatuan yang wajib dibayar keseluruhan tidaj dibenarkan hanya dibayar sebagian saja;*

2. *Bahwa merujuk pada Poin 16 – Poin 19 Gugatan, pada intinya Tergugat menyampaikan hal-hal sebagai berikut:*

- a. *Penggugat menyampaikan bahwa Perjanjian Kerja tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia, sehingga melanggar ketentuan Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan (“UU No. 24/2009”);*
- b. *PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dilakukan karena adanya hubungan suami istri antara Penggugat dan Ibu Carina;*
- c. *Tergugat dianggap telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, yakni UU No. 24/2009 karena tidak membuat Perjanjian Kerja dalam Bahasa Indonesia, sehingga Perjanjian Kerja batal demi hukum.*

Halaman 12 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



d. Selain itu, Penggugat menyampaikan bahwa Tergugat juga melanggar ketentuan Pasal Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah terakhir kali oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU Ketenagakerjaan”) karena melakukan PHK terhadap Penggugat atas dasar adanya hubungan suami istri antara Pengugat dan Ibu Carina. **Oleh karenanya, berdasarkan Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, PHK tersebut batal demi hukum, dan Tergugat wajib mempekerjakan kembali Penggugat;**

e. Selanjutnya, Penggugat meminta kompensasi atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

3. Bahwa berdasarkan urain di atas, sangat amat jelas terlihat kekeliruan dan tidak jelasnya gugatan yang diajukan oleh Penggugat.

4. Penggugat secara sadar menyampaikan bahwa Perjanjian Kerja telah batal demi hukum karena melanggar ketentuan UU No. 24/2009. Bahwa akibat hukum dari suatu perjanjian yang dinyatakan batal demi hukum adalah sejak awal dianggap tidak pernah ada perjanjian dimaksud atau keadaan hukum dikembalikan seperti semula di mana tidak ada perjanjian apapun. Oleh karenanya, dalam hal Penggugat menyatakan Perjanjian Kerja adalah batal demi hukum, maka seharusnya akibat hukumnya adalah dianggap tidak pernah ada Perjanjian Kerja tersebut, dengan perkataan lain, tidak pernah ada hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat.

Disisi lain, Penggugat juga menyampaikan bahwa Tergugat telah melakukan kesalahan karena melakukan PHK berdasarkan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dan dengan mendasarkan kepada Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Penggugat meminta agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat.

Terbukti sangat jelas dalil-dalil dari Tergugat adalah saling bertentangan satu sama lain karena:

(i) pada satu sisi Penggugat mendalilkan Perjanjian Kerja adalah batal demi hukum, yang artinya dianggap tidak pernah ada Perjanjian



Kerja dan tidak pernah ada hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat;

(ii) namun kemudian Penggugat mengajukan permintaan agar Tergugat mempekerjakan kembali Tergugat, yang artinya Penggugat beranggapan masih ada Perjanjian Kerja dimaksud.

5. Bahkan Penggugat juga meminta hak Penggugat karena adanya PHK yakni, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal ini kembali membuktikan saling bertentangnya dalil-dalil Penggugat karena:

(i) Penggugat mendalilkan Perjanjian Kerja adalah batal demi hukum, yang artinya harus dianggap bahwa sejak awal tidak pernah ada Perjanjian Kerja, atau tidak pernah ada hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat;

(ii) namun Penggugat mengajukan tuntutan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dikarenakan terjadi PHK, yang artinya Penggugat beranggapan terdapat Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat.

6. Bahwa apabila Penggugat mendalilkan Penggugat wajib diperkerjakan kembali di Penggugat, maka sudah sepatutnya Penggugat tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Oleh karena, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak hanya diberikan kepada pekerja yang dilakukan PHK. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang kami kutip sebagai berikut:

*“(1) Dalam hal terjadi **pemutusan hubungan kerja**, pengusaha wajib membayar **uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak** yang seharusnya diterima.”*

7. Berdasarkan uraian di atas, terbukti Penggugat telah keliru dengan meminta Perjanjian Kerja batal demi hukum, tetapi Penggugat juga meminta untuk dipekerjakan kembali di Tergugat.

8. Tetapi disisi lain Penggugat meminta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal ini jelas menimbulkan kerancuan dan ketidakjelasan petitum dan posita dari



Penggugat, karena dalam petitumnya penggugat meminta kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak berupa cuti yang belum diambil, dan upah proses.

9. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 720 K/Pdt/1997 tanggal 9 Maret 1999 tentang hubungan posita dengan petitum Gugatan menjelaskan suatu kaidah hukum dimana petitum suatu gugatan perdata harus didasarkan dan didukung oleh posita/dalil-dalil gugatannya yang diuraikan secara jelas, sehingga akan nampak adanya hubungan yang berkaitan satu sama lain dengan petitumnya. Bilamana hubungan antara posita dengan petitum, tidak ada atau tidak jelas, maka menjadikan gugatan tersebut adalah kabur, sehingga menurut hukum acara perdata, gugatan yang berkualitas demikian itu, harus dinyatakan "tidak dapat diterima".

10. Bahwa merujuk buku M. Yahya Harahap, S.H. yang berjudul "*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*", pada halaman 448, menyatakan sebagai berikut:

*"Yang dimaksud dengan obscur libel, surat gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (onduidelijk). Disebut juga, formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal **agar gugatan memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (duidelijk)**".*

Lebih lanjut, M. Yahya Harahap, S.H., dalam buku yang sama, pada halaman 452, menyebutkan bahwa:

*"Bentuk petitum yang tidak jelas antara lain 1) Petitum tidak rinci; dan 2) **Kontradiksi antara posita dengan petitum.**"*

11. Bahwa sejalan dengan doktrin M. Yahya Harahap, S.H., adalah Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung Nomor 195 K/AG/1994, tanggal 20 Oktober 1995 yang menjelaskan kaidah hukum dimana dalam menghadapi surat gugatan yang kabur (*obscur libel*), maka Hakim menurut hukum acara, seharusnya memberikan putusan bahwa gugatan tersebut dinyatakan "tidak dapat diterima" oleh pengadilan.

12. Bahwa mencermati dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam posita dan permohonan yang disampaikan oleh Penggugat dalam petitum, maka terlihat adanya **PERTENTANGAN ATAU KONTRADIKSI**

Halaman 15 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



ANTARA POSITA DAN PETITUM, dimana Penggugat dalam posita mendalilkan bahwa Penggugat wajib dipekerjakan kembali pada Tergugat. Namun demikian disisi lain, Penggugat meminta uang pesangon, uang pengharagaan masa kerja, uang penggantian hak berupa cuti tahunan, dan uang proses berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("**PP No. 35/2021**").

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari dalil-dalil Gugatan yang diajukan Penggugat tidak konsisten, saling bertentangan, sehingga menimbulkan kerancuan dan kaburnya Gugatan *a quo*. Berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti menurut hukum bahwa Gugatan yang disampaikan oleh Penggugat adalah kabur dan tidak jelas (*obscur libel*) karena adanya pertentangan antara petitum dan posita, sehingga sudah selayaknya Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

B. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa sebelum Tergugat menguraikan alasan-alasan dan dasar-dasar dalam Jawaban bagian Pokok Perkara ini, terlebih dahulu Tergugat menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

- A. Bahwa hal-hal yang telah Tergugat uraikan pada bagian Eksepsi di atas merupakan satu kesatuan dengan hal-hal yang akan diuraikan pada bagian Pokok Perkara ini; dan
- B. Bahwa Tergugat **MENOLAK DENGAN TEGAS SELURUH** pernyataan, dalil, alasan, serta interpretasi yang diajukan oleh Penggugat dalam Gugatan, kecuali yang dengan tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.

Adapun alasan-alasan dan dasar-dasar Jawaban Tergugat adalah sebagai berikut:

I. PERJANJIAN KERJA SAH DAN TELAH SESUAI DENGAN PERUNDANG-UNDANGAN



1. Jikalau Majelis Hakim yang Terhormat menolak eksepsi yang diajukan oleh Tergugat dan melanjutkan untuk memeriksa pokok perkara, maka izinkan kami menyampaikan bantahan kami sebagai berikut.
2. Bahwa perlu Tergugat sampaikan terlebih dahulu, Penggugat telah keliru dalam merujuk peraturan, yaitu **Peraturan Presiden No. 63 Tahun 2009 tentang Penggunaan Bahasa Indonesia**. Hal mana, seharusnya **Peraturan Presiden No. 63 Tahun 2019 tentang Penggunaan Bahasa Indonesia** (“Perpres No. 63/2019”), dan sudah seharusnya Majelis Hakim yang Terhormat tidak mempertimbangkan dalil-dalil Penggugat yang salah dalam merujuk pasal, sehingga dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat tidak akan konsisten.
3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil yang disampaikan Penggugat pada Gugatan a quo Poin 4 dan Poin 16 Gugatan a quo yang pada pokoknya menyatakan bahwa Perjanjian Kerja tidak sesuai dengan UU No. 24/2009. Untuk memudahkan Majelis Hakim yang Memeriksa Perkara, berikut kami kutip Poin 4 dan Poin 16 Gugatan a quo:

“4. *Bahwa Surat Perjanjian Kerja yang diterbitkan oleh Tergugat hanya dibuat dalam bentuk Bahasa Inggris tidak ada di terjemahkan dalam Bahasa Indonesia dan perlu diketahui juga sesuai dengan dokumen yang diterima oleh Penggugat, Surat Perjanjian Kerja dimaksud hanya ditandatangani oleh Penggugat sendiri tanpa disertai tanda tangan dari Direktur PT Global Kapital Investama Berjangka;*

16. *Bahwa sebagaimana yang diatur dalam hukum di Indonesia, Surat Perjanjian Kerja yang dibuat dan diterbitkan oleh pihak perusahaan dalam bahasa Inggris sangat jelas bertentangan dengan Pasal 31 ayat 91) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara jo. Pasal 26 ayat (1) Perpres Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Penggunaan Bahasa Indonesia yang mana disebutkan sebagai berikut:*

- *Pasal 31 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2009: Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi*



pemerintah Republik Indonesia, lembaga swasta Indonesia atau perseorangan warga negara Indonesia.

- Pasal 26 ayat (1) Perpres No. 63 Tahun 2019: “*Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, lembaga swasta Indonesia, atau perseorangan warga negara Indonesia.*”

4. Bahwa merujuk pada Poin 4 dan Poin 16 Gugatan yang kami kutip di atas, Penggugat mendalilkan Perjanjian Kerja tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia, dan oleh karenanya Perjanjian Kerja telah melanggar UU No. 24/2009 dan Perpres No. 63/2019.

5. Bahwa dalil-dalil Penggugat tersebut banyak mengandung kekeliruan, termasuk tetapi tidak terbatas pada dalil keliru dari Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Perjanjian Kerja bertentangan dengan UU No. 24/2009 dan Perpres No. 63/2019.

6. Bahwa ketentuan Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 24/2009 mensyaratkan adanya peraturan pelaksana dalam bentuk Peraturan Presiden untuk implementasi atau pelaksanaan ketentuan Pasal 26 sampai Pasal 39 dan Pasal 40 UU No. 24/2009.

Bahwa peraturan pelaksana yang diamanatkan oleh Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 24/2009 dituangkan dalam **Peraturan Presiden No. 63/2019, yang baru berlaku efektif pada tanggal 30 September 2019.**

7. Bahwa faktanya Perjanjian Kerja ditandatangani pada tanggal 4 Juni 2018, yang artinya pada saat penandatanganan Perjanjian Kerja ternyata Peraturan Presiden 63/2019 belum ada dan belum berlaku efektif. Jelas terbukti bahwa pada saat penandatanganan Perjanjian Kerja, ketentuan dalam Pasal 26 sampai Pasal 39 dan Pasal 40 UU No. 24/2009 belum memiliki peraturan pelaksana. Hal ini berarti pada waktu penandatanganan Perjanjian Kerja, ketentuan Pasal 26 sampai Pasal 39 dan Pasal 40 UU No. 24/2009 belum berlaku efektif, sehingga tidak dapat diterapkan terhadap Perjanjian Kerja.

8. Bahwa selain itu, perlu kami sampaikan Perjanjian Kerja yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia tidak batal demi hukum. Hal mana sejalan dengan Surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik

Halaman 18 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Indonesia No. M.HH.UM.01.01-35 Tahun 2009 Tentang Permohonan Klarifikasi atas Implikasi dan Pelaksanaan UU Nomor 24 Tahun 2009 (“**Surat No. 01/2009**”) menjelaskan sebagai berikut:

“..... , penandatanganan perjanjian privat komersial (*private commercial agreement*) dalam **bahasa Inggris tanpa disertai versi bahasa Indonesia tidak melanggar persyaratan kewajiban** sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang tersebut. Yang dimaksud dengan “*lembaga swasta*” di sini adalah bukan lembaga publik (terkait dengan pemerintahan). **Dengan demikian, perjanjian yang dibuat dengan versi bahasa Inggris tersebut tetap sah atau tidak batal demi hukum atau tidak dapat dibatalkan**, karena pelaksanaan Pasal 31 Undang-Undang tersebut menunggu sampai dikeluarkannya Peraturan Presiden sebagaimana ditentukan dalam Pasal 40 UU Nomor 24 Tahun 2009.

.....”

9. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dijelaskan dalam Surat No. 01/2009 dan Yurisprudensi pendantanganan perjanjian yang tidak disertai oleh Bahasa Indonesia, dianggap tetap berlaku dan tidak dapat batal demi hukum.

10. Dengan masih berlakunya Perjanjian Kerja yang tidak batal demi hukum sebagaimana yang dilalihkan oleh Penggugat, maka PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena alasan mendesak karena adanya pelanggaran-pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat, telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka terbukti dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja batal demi hukum karena memakai Bahasa Inggris adalah **keliru dan tidak berdasar hukum** karena Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang sah dan tetap berlaku, serta PHK yang dilakukan oleh Tergugat karena adanya pelanggaran-pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Perjanjian Kerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, sudah selayaknya Majelis Hakim yang Terhormat untuk menolak dalil Penggugat tersebut.

Halaman 19 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



II. PENGGUGAT MERUPAKAN DIREKTUR PENJUALAN DAN PEMASARAN YANG MELAPORKAN SELURUH KEGIATAN DAN AKTIVITAS KEPADA DIREKTUR UTAMA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil yang disampaikan Penggugat pada Gugatan *a quo* Poin 3, Poin 5 dan Poin 7 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat adalah Direktur Penjuala dan Pemasaran yang juga merupakan *Country Head* dari Tergugat. Untuk memudahkan Majelis Hakim yang Terhormat, berikut kami kutip Poin 3, Poin 5 dan Poin Gugatan *a quo*:

“3. Bahwa Penggugat bekerja sebagai *Sales and Marketing Director* yang menerima Gaji/Upah sebesar Rp.145.000.000,- (USD 10.000) (sesuai dengan Slip Gaji yang diterima) di perusahaan Tergugat sejak tanggal 4 Juni 2018 sebagaimana dimaksud dalam Surat Perjanjian Kerja antara Saudara Willy Gozali dengan Tergugat;

5. Bahwa dalam menjalankan pekerjaan sebagai *Director of Sales and Marketing* (oleh pihak Tergugat posisi Penggugat disebut juga sebagai *Country Head*) dan Penggugat melaporkan aktifitas dan performa GKinvest secara langsung ke *Regional Director* Tergugat (Mr Uran Isik);

7. Bahwa saat Klien Kami berada di kantor pusat Tergugat di Istanbul, Turkey, CEO Tergugat Mr Gokhan Erkira memperkenalkan kepada Penggugat, seorang yang bernama Mr Umit Kaf (warga negara Turkey) dan diperkenalkan sebagai *Regional Director* untuk Indonesia pengganti Mr Savas Divan dan disampaikan bahwa Penggugat harus melaporkan aktifitas dan performa Tergugat ke Mr Umit Kaf”

2. Berdasarkan Poin 3, Poin 6 dan Poin 7 Perjanjian Kerja, pada intinya Penggugat menyampaikan bahwa Penggugat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melaporkan aktifitas ke Bapak Umit Kaf (“**Bapak Umit**”), yang mana sebelumnya Penggugat melaporkan kepada Bapak Uran Isik (“**Bapak Uran**”).



3. Bahwa perlu kami tegaskan, Pasal 3.1 Perjanjian Kerja menjelaskan sebagai berikut:

*“Karyawan akan dipekerjakan pada posisi **Direktur Pemasaran dan Penjualan dan akan melapor kepada Direktur Utama atau orang lain yang ditentukan oleh Perusahaan**”*

4. Berdasarkan Pasal 3.1 yang kami kutip di atas, dapat dilihat secara jelas bahwa Penggugat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran memiliki kewajiban untuk melaporkan kegiatannya kepada Direktur Utama dari Tergugat. Oleh karenanya, dalil Pengugat yang menyatakan Penggugat memberikan laporan atas setiap aktifitas pekerjaannya kepada Bapak Umit merupakan dalil atau pernyataan yang mengada-ada dan tidak berdasar.

Dengan demikian dalil Pengugat mengenai posisi Penggugat sebagai Direktur Pemasaran dan Penjualan dari Tergugat yang melaporkan seluruh kegiatannya kepada Regional Head Tergugat yakni Bapak Uran Isik sangatlah tidak berdasar dan terlalu mengada-ada.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka terbukti dalil Pengugat yang menyatakan bahwa Penggugat merupakan Direktur Penjualan dan Pemasaran dari Tergugat yang melaporkan seluruh kegiatannya kepada Bapak Umit, adalah **keliru dan tidak berdasar hukum** sehingga sudah selayaknya Majelis Hakim yang Terhormat untuk menolak dalil Pengugat tersebut

III. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERJADI KARENA PENGGUGAT TELAH MELAKUKAN KESALAHAN BERAT DAN MENDESAK

1. Bahwa Tergugat **menolak dengan tegas** dalil yang disampaikan Penggugat pada Poin 17 Gugatan yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat mengakhiri hubungan kerja Pengugat karena Penggugat memiliki hubungan/ikatan perkawinan dengan salah seorang pekerja *in casu* Ibu Carina. Dalil tersebut faktanya sangat menyesatkan dan sungguh mengada-ada dari Penggugat karena Tergugat tidak pernah menyatakan bahwa Penggugat diberhentikan dari jabatannya sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran karena hubungan perkawinan Penggugat dengan Ibu Carina. Dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat tersebut

Halaman 21 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



merupakan dalil yang tidak berdasar, menyesatkan, dan hanya bersifat asumptif belaka, sehingga sudah sepatutnya dikesampingkan.

2. Adapun jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran dari Tergugat. Adapun fungsi dan sasaran utama Direktur Pemasaran dan Penjualan pada Tergugat adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan perencanaan strategi pemasaran perusahaan yang terpadu dan efisien dengan memperhatikan sumber daya perusahaan.
- b. Menyusun perencanaan program kerja untuk jangka pendek dan jangka panjang dalam menunjang terlaksananya tujuan pemasaran.
- c. Merencanakan dan menganggarkan biaya pemasaran / marketing seefisien mungkin dengan koordinasi bersama atasan.
- d. Melakukan perencanaan prosedur kerja yang efektif di Bagian Marketing sehingga dapat mendukung perkembangan perusahaan.
- e. Melakukan perencanaan pengembangan dan alokasi sumber daya manusia di bagiannya, dengan melakukan koordinasi bersama Bagian lain yang terkait sehingga tercipta efisiensi sumber daya

3. Bahwa Pasal 8 Perjanjian Kerja menjelaskan sebagai berikut:

“Aturan kedisiplinan Perusahaan bersifat non-kontrak dan tidak akan menjadi bagian dari atau dimasukkan ke dalam syarat dan ketentuan pekerjaan Karyawan dan dapat berubah dari waktu ke waktu”

Pasal 9 Perjanjian kerja menjelaskan sebagai berikut:

“9.1 Tanpa mengesampingkan hukum umum dan/atau kewajiban Karyawan yang semestinya kepada Perusahaan, Karyawan setuju bahwa Karyawan tidak akan menggunakan atau mengungkapkan Informasi Rahasia apa pun kepada siapa pun, kecuali dalam pelaksanaan tugas Karyawan yang wajar, dan kecuali jika diwajibkan oleh hukum. Pembatasan ini akan terus berlaku setelah pengakhiran Hubungan Kerja tanpa batas waktu tetapi tidak akan berlaku untuk Informasi Rahasia yang telah menjadi milik publik selain melalui

Halaman 22 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



pengungkapan yang tidak sah oleh Karyawan. Karyawan akan menggunakan upaya terbaik Karyawan untuk mencegah penggunaan atau pengungkapan informasi tersebut secara tidak sah.

Untuk tujuan perjanjian ini, Informasi Rahasia termasuk tetapi tidak terbatas pada:

- i Setiap informasi pelanggan, termasuk rincian bank, rincian paspor, rincian kontak, dll, pola perdagangan, dan praktik bisnis umum;*
- ii Teknologi eksklusif termasuk namun tidak terbatas pada model bisnis dan perangkat lunak aplikasi yang sedang dalam pemrosesan paten;*
- iii Informasi yang berkaitan dengan bisnis Perusahaan termasuk data teknis, rencana pemasaran, informasi keuangan, sistem manajemen, informasi terkait pelanggan, informasi basis data, perjanjian yang berlaku atau sedang dinegosiasikan, aliansi yang diusulkan, dan strategi bisnis;*
- iv Semua informasi komersial lainnya yang berkaitan dengan Perusahaan yang diungkapkan baik secara lisan maupun tertulis yang bersifat rahasia; dan*
- v Setiap informasi lain mengenai urusan rahasia Perusahaan; dan*
- vi Segala hal pribadi yang tidak berhubungan dengan bisnis yang berkaitan dengan karyawan.*
- vii Informasi tersebut telah Karyawankirimkan, sediakan, atau peroleh dalam bentuk apa pun, termasuk melalui transmisi elektronik, secara lisan, tertulis, atau dalam bentuk yang dapat dibaca menggunakan mesin.*

9.2 Untuk menghindari keraguan, tidak ada dalam klausul ini yang dimaksudkan untuk mencegah pelaksanaan setiap



hak yang mungkin Karyawanmiliki untuk melakukan “pengungkapan yang dilindungi.”

- 9.3 *Selama Hubungan Kerja, Karyawan kemungkinan besar akan memperoleh Informasi Rahasia milik atau terkait dengan Perusahaan Grup lain dan orang lain. Karyawan harus memastikan bahwa Karyawan mengikuti kebijakan perusahaan terkait proteksi dan Karyawan tidak diperkenankan untuk membuka (membocorkan) seluruh informasi klien perusahaan kepada orang luar perusahaan tanpa seijin dari Compliance Officer atau Data Protection Committee.”*

Pasal 10 Perjanjian Kerja menjelaskan sebagai berikut:

- “10.1 *Karyawan akan segera memberi tahu Perusahaan jika Karyawan membuat atau terlibat dalam pembuatan Penemuan selama Pekerjaan Karyawan dan akan memberikan rincian yang memadai kepada Perusahaan untuk memungkinkan Perusahaan menilai Penemuan tersebut dan memutuskan apakah Penemuan itu milik Perusahaan atau bukan. Perusahaan akan memperlakukan setiap Penemuanyang bukan miliknya sebagai rahasia.*

“Penemuan” berarti setiap penemuan yang berkaitan dengan atau dapat digunakan dalam bisnis Perusahaan.

- 10.2 *Jika suatu Penemuan adalah milik Perusahaan, Karyawan akan bertindak sebagai wali amanat untuk Perusahaan sehubungan dengan Penemuan itu dan akan, atas permintaan dan biaya Perusahaan, melakukan segala sesuatu yang diperlukan untuk memberikan semua hak, kepemilikan, dan kepentingan di dalamnya kepada Perusahaan atau nominee-nya (sebagai pemilik sah dan termasuk) dan untuk mendapatkan paten penuh atau perlindungan lain yang tepat di seluruh dunia.*

“Karya” berarti setiap penemuan, desain, basis data, atau karya lain (apakah dapat didaftarkan atau tidak dan apakah suatu karya tersebut memiliki hak cipta atau tidak), yang



bukan merupakan suatu Penemuan, dan yang Karyawanbuat atau Karyawan terlibat dalam pembuatannya

10.3.1 Terkait dengan Pekerjaan Karyawan; atau

10.3.2 Berkaitan dengan atau mampu digunakan dalam aspek bisnis Perusahaan Grupdi mana Karyawan terlibat

10.3 Jika Karyawan membuat atau terlibat dalam menciptakan Karya apa pun selama Pekerjaan, Karyawan akan segera memberikan rincian lengkap kepada Perusahaan.

10.4 Karyawan:

10.4.1 Menyerahkan kepada Perusahaan, sejauh diizinkan oleh hukum, semua hak, kepemilikan, dan kepentingan Karyawanatas Karya apa pun pada saat itu atau di masa mendatang (baik yang saat itu ada atau yang akan dibuat di masa mendatang); dan

10.4.2 Akan bertindak sebagai wali amanat bagi Perusahaan sehubungan dengan semua Karya tersebut;

dan dalam kedua hal tersebut, atas permintaan dan biaya Perusahaan, melakukan segala sesuatu yang diperlukan untuk memberikan semua hak, kepemilikan, dan kepentingan dalam setiap Karya kepada Perusahaan atau nominee-nya (sebagai pemilik sah dan termaslahat) dan untuk membela hak-haknya atas Karya tersebutdan untuk mendapatkan perlindungan yang tepat di seluruh dunia.

10.5 Jika Karyawan menghasilkan Informasi apa pun atau terlibat dalam menghasilkan Informasi apa pun selama Bekerja, Karyawan akan segera memberikan rincian lengkap kepada Perusahaan dan Karyawanmengakui bahwa Informasi tersebut adalah milik Perusahaan

"Informasi" berarti setiap ide, metode, atau informasi, yang bukan merupakan Penemuan atau Karya, yang Karyawan hasilkan, baik:

Halaman 25 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



- 10.5.1 *Selama Bekerja; atau*
- 10.5.2 *Di luar Pekerjaan Karyawan tetapi terkait dengan bisnis, keuangan, atau urusan Perusahaan Grup mana pun.*
- 10.6 *Jika Karyawan mengetahui adanya pelanggaran atau dugaan pelanggaran hak kekayaan intelektual apa pun terkait Penemuan, Karya, atau Informasi apa pun, Karyawan akan segera memberi tahu Perusahaan secara tertulis.*
- 10.7 *Karyawan tidak akan mengungkapkan atau menggunakan Penemuan, Karya, atau Informasi apa pun tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari Perusahaan kecuali pengungkapan tersebut diperlukan untuk pelaksanaan tugas Karyawan sebagaimana mestinya.*
- 10.8 *Hak dan kewajiban berdasarkan klausul 10 akan berlanjut setelah pengakhiran perjanjian ini sehubungan dengan semua Penemuan, Karya, dan Informasi yang dibuat atau diperoleh selama Karyawan Bekerja dan akan mengikat para perwakilan pribadi Karyawan.*
- 10.9 *Karyawan setuju bahwa Karyawan tidak akan dengan tindakan atau karena kelalaian Karyawan melakukan apa pun yang akan atau mungkin merugikan hak Perusahaan berdasarkan klausul 10.*
- 10.10 *Karyawan tidak akan, kecuali dalam pelaksanaan tugas Karyawan, membuat salinan file komputer apa pun milik Perusahaan Grup mana pun atau penyedia layanan mereka dan tidak akan memasukkan file komputer Karyawan sendiri ke komputer mana pun yang digunakan oleh Perusahaan Grup mana pun yang melanggar aturan mana pun tentang Perusahaan Grup.*
- 10.11 *Dengan menandatangani perjanjian ini, Karyawan tidak dapat ditarik kembali menunjuk Perusahaan untuk bertindak atas nama Karyawan untuk menandatangani dokumen apa pun dan melakukan apa pun atas nama Karyawan dengan tujuan memberi Perusahaan (atau*

Halaman 26 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



nominee-nya) keuntungan penuh atau hak Perusahaan berdasarkan undang-undang. Jika ada keraguan apakah dokumen (atau hal lain) tersebut telah ditandatangani atau dilakukan, maka surat keterangan tertulis (ditandatangani oleh direktur atau sekretaris Perusahaan mana pun) akan cukup untuk membuktikan bahwa tindakan atau hal itu termasuk dalam otoritas tersebut.”

Pasal 13 Perjanjian Kerja menjelaskan sebagai berikut:

13.1 Perusahaan dapat segera memutuskan Hubungan Kerja sesuai dengan Aturan dan Prosedur Kedisiplin dengan pemberitahuan tertulis jika Karyawan:

13.1.1 *Tidak melakukan tugas Karyawan berdasarkan perjanjian ini dengan Karyawan yang disyaratkan secara wajar oleh Dewan;*

13.1.2 *Melakukan pelanggaran serius atau terus-menerus terhadap kewajiban Karyawan berdasarkan perjanjian ini; atau*

13.1.3 *Tidak melaksanakan tugas Karyawan secara efisien dan rajin; atau*

13.1.4 *Tidak mematuhi ketentuan dari perjanjian ini; atau*

13.1.5 *Tidak mematuhi perintah atau arahan yang sah yang diberikan kepada Karyawan oleh Dewan; atau*

13.1.6 *Melakukan kesalahan berat atau melakukan sesuatu sendiri (baik yang berhubungan dengan Pekerjaan atau tidak) dengan cara yang tidak dapat diterima atau berbahaya bagi Perusahaan Grup mana pun; atau*

13.1.7 *Melakukan kesalahan karena tidak jujur atau dihukum karena melakukan pelanggaran baik yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan maupun tidak; atau*

13.1.8 *Melakukan (atau secara wajar diyakini oleh Dewan telah melakukan) pelanggaran terhadap undang-undang yang berlaku yang dapat memengaruhi*

Halaman 27 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



atau berhubungan dengan bisnis Perusahaan Grup mana pun; atau

13.1.9 Memiliki gangguan kesehatan mental, bangkrut, atau menerima perintah penyitaan atau melakukan perjanjian pembayaran parsial dengan kreditur Karyawan atau memanfaatkan undang-undang apa pun yang memberikan keringanan bagi debitur yang pailit.

13.2 Karyawan, berdasarkan kontrak ini, tidak akan menuntut ganti rugi apa pun, seperti uang pesangon, kepada Perusahaan jika kontrak Kerja diakhiri karena salah satu alasan yang ditetapkan dalam klausul 13.1.

13.3 Jika dianggap perlu oleh Perusahaan sebagai bagian dari penyelidikan atas tuduhan bahwa Karyawan atau orang lain bersalah atas pelanggaran atau pelanggaran berat menurut aturan kedisiplinan Perusahaan, Perusahaan dapat memeriksa dan menggeledah area kerja, dokumen, atau arsip (baik disimpan secara manual atau secara elektronik), email, perangkat lunak, loker, meja, laci, lemari, paket, pakaian, tas, kendaraan, peralatan, atau barang lain yang terletak di mana saja di lokasi Perusahaan Grup mana pun (termasuk tetapi tidak terbatas pada setiap bangunan atau tempat parkir mobil) dan terlepas dari apakah properti yang akan diperiksa atau digeledah adalah milik Perusahaan, Karyawan, atau orang lain. Karyawan mengakui bahwa setiap properti atau barang pribadi yang dibawa Karyawan ke atau disimpan di tempat Perusahaan Grup mana pun dapat dikenakan penggeledahan atau inspeksi dan dengan ini setuju untuk bekerja sama sepenuhnya dengan penyelidikan semacam itu termasuk tetapi tidak terbatas dengan memberikan kepada Perusahaan informasi lengkap dan tidak terbatas akses terhadap properti atau barang tersebut dan Karyawan harus memberikan kepada Perusahaan kunci, kode, kombinasi, atau kata sandi apa pun yang diperlukan untuk melakukan pencarian atau inspeksi kami. Jika

Halaman 28 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



memungkinkan dan dianggap tepat oleh Perusahaan, setiap penggeledahan atau pemeriksaan tersebut akan dilakukan di hadapan seorang saksi yang dipilih oleh Perusahaan. Jika perlu, Karyawandapat meminta agar setiap penggeledahan atau pemeriksaan properti pribadi dilakukan oleh anggota dengan jenis kelamin yang sama dengan Karyawan. Kegagalan untuk bekerja sama dengan penyelidikan kedisiplinan(termasuk pencarian atau inspeksi apa pun) akan dianggap sebagai pelanggaran, dan dalam kasus yang serius, pelanggaran berat yang membuat Karyawanbertanggung jawab atas tindakan kedisiplinandan, mungkin, pemecatan, bahkan jika Karyawan bukan tersangka dalam penyelidikan tersebut.

13.4 Perusahaan dapat menanggihkan Karyawandari Pekerjaan dengan gaji dan tunjangan penuh kapan saja selamajangka waktu yang wajar untuk menyelidikisetiapmasalah kedisiplinanyang menurut Perusahaan secara wajar melibatkan Karyawan(baik secara langsung maupun tidak langsung).

4. Bahwa seharusnya dalam menjalankan pekerjaannya sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran, Penggugat seharusnya menciptakan sebuah sistem atau program jangka panjang yang mendatangkan keuntungan untuk Tergugat. Namun, perlu Tergugat sampaikan, selama Penggugat menjabat sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran, Penggugat sudah banyak membuat sistem yang kemudian sistem tersebut telah merugikan Tergugat secara bisnis. Salah satunya adalah Penggugat membuat suatu sistem atau program bernama *Phantom Introducing Broker*. *Phantom Introducing Broker* adalah sebuah sistem yang mana Penggugat ciptakan yang seolah-olah akan ada klien yang di akan dibawa oleh sales mitra tetapi pada faktanya klien tersebut dibawa oleh salah satu karyawan Tergugat. Mengingat klien tersebut sebenarnya dibawa oleh karyawan Tergugat, maka klien tersebut seharusnya diperlakukan sebagai klien yang datang langsung ke Tergugat, bukan klien yang berasal dari referensi mitra. Mengingat klien yang dibawa oleh karyawan Tergugat

Halaman 29 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



merupakan klien yang datang langsung ke Tergugat, maka jelas tidak ada komisi apapun yang harus diberikan kepada mitra.

5. Bahwa faktanya Penggugat menciptakan sistem ini untuk menguntungkan diri sendiri. Hal mana dengan memanfaatkan istrinya yakni Ibu Carina sebagai mitra penjualan yang seolah-olah membawa klien. Di mana nantinya berdasarkan Perjanjian Kemitraan Ibu Carina akan mendapatkan komisi dari setiap nasabah yang Ibu Carina bawa. Maka dengan kesempatan itu Penggugat membawa dan mendaftarkan nasabah di Tergugat yang seolah-olah nasabah tersebut dibawa dan didaftarkan langsung oleh Ibu Carina.

6. Bahwa setelah Tergugat melakukan audit internal, Tergugat menemukan bahwa seluruh nasabah yang terdaftar dibawa oleh Ibu Carina, tidak mengenal Ibu Carina. Dengan demikian, fakta tersebut menegaskan bahwa seluruh nasabah-nasabah yang terdaftar atas nama Ibu Carina, sebenarnya dibawa oleh Penggugat yang merupakan karyawan Tergugat ketika itu.

7. Bahwa mengingat sebenarnya nasabah-nasabah (atau klien-klien) tersebut dibawah atau datang langsung kepada Penggugat yang ketika itu adalah karyawan Tergugat, maka seharusnya para nasabah (atau klien) tersebut merupakan nasabah (atau klien) yang berasal dari referensi Tergugat sendiri. Namun ternyata Penggugat telah melakukan rekayasa dengan sistem *Phantom Introducing Broker* tersebut, sehingga seolah-olah pada nasabah (atau klien) tersebut adalah dibawa oleh atau berasal dari referensi Ibu Carina. Berdasarkan fakta tersebut, Penggugat telah melakukan pelanggaran yang mengakibatkan Tergugat mengalami kerugian.

8. Bahwa pelanggaran lain yang dilakukan oleh Penggugat adalah mendaftarkan dirinya sebagai Sales Officer untuk beberapa nasabah di bawah Ibu Carina. Adapun Sales Officer ini sangat bertentangan dengan tugasnya sebagai Direktur Pemasaran dan Penjualan sebagaimana disebutkan angka 2 Jawaban ini. Kemudian Penggugat sangat aktif terlibat dalam akun Ibu Carina dengan mengkonfirmasi dana baik melalui akun Ibu Carina maupun dengan email pribadinya dan aplikasi *WhatsApp*.

9. Bahwa perlu Tergugat sampaikan kepada Majelis Hakim yang Terhormat, faktanya atas pelanggaran – pelanggaran yang dilakukan oleh

Halaman 30 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Penggugat sebagaimana dijelaskan dalam Poin 3 di atas, Tergugat kemudian mengalami kerugian. Kerugian yang dialami oleh Tergugat dapat dilihat dari komisi yang didapat oleh Ibu Carina. Ibu Carina sendiri mendapatkan komisi hingga USD787.311 (tujuh ratus delapan puluh tujuh ribu tiga ratus sebelas Dolar Amerika Serikat) yang mewakili sekitar 30% (tiga puluh persen) dari semua margin bersih yang dihasilkan dari nasabah. Hal mana setelah ditelusuri oleh Tergugat, komisi tersebut berasal dari nasabah-nasabah yang sejatinya dibawa oleh Penggugat, di mana seharusnya para nasabah (atau klien) tersebut dianggap sebagai nasabah yang langsung datang ke Tergugat, bukan berasal dari mitra (dalam hal ini Ibu Carina).

Bahwa hal di atas dilakukan secara sadar oleh Penggugat dengan menggunakan sistem *Phantom Introducing Broker*, membuat seolah-olah para nasabah atau klien tersebut dibawa oleh Ibu Carina sebagai mitra. Bahwa akibat pelanggaran oleh Penggugat tersebut, Ibu Carina telah mendapatkan komisi hingga USD787.311 (tujuh ratus delapan puluh tujuh ribu tiga ratus sebelas Dolar Amerika Serikat) secara tanpa hak dan melawan hukum. **Hal ini tentu saja sangat amat merugikan PT GKIB dan melanggar ketentuan-ketentuan di dalam Perjanjian Kerja.**

10. Berdasarkan uraian di atas, terbukti dan tidak terbantahkan lagi Penggugat telah melakukan pelanggaran atas Perjanjian Kerja. Maka dari itu, sangat beralasan dan berdasarkan hukum Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat berdasarkan Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 yang kami kutip sebagai berikut:

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

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

Halaman 31 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



11. Berdasarkan hal tersebut, akibat PHK karena alasan mendesak, maka Penggugat hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penggugat Hanya Berhak Atas Uang Penggantian Hak Dan Uang Pisah

12. Bahwa Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 menjelaskan sebagai berikut:

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

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

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 di atas, pelanggaran berat dan mendesak yang dilakukan Penggugat, hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah.

13. Bahwa merujuk pada Surat Pemutusan Hubungan Kerja, atas pelanggaran berat dan mendesak, Penggugat mendapatkan uang penggantian hak sebesar Rp69.000.000,00 (enam puluh sembilan juta Rupiah) dan uang pisah sebesar Rp145.000.000,00 (seratus empat puluh lima juta Rupiah), sehingga Penggugat mendapatkan Uang Kompensasi sebesar Rp214.600.000 (dua ratus empat belas juta enam ratus ribu Rupiah).

Tergugat Telah Membayar Uang Kompensasi Secara Penuh Kepada Penggugat Sesuai Dengan

14. Bahwa perlu Tergugat jelaskan kepada Majelis Hakim yang Terhormat bahwa, Tergugat telah melakukan pemindahbukuan (transfer) atas Uang Kompensasi sebesar Rp214.600.000 (dua ratus empat belas juta enam ratus ribu Rupiah) ke rekening bank Penggugat pada tanggal



[**]. Namun, dengan alasan tidak jelas Penggugat memindahbukukan kembali Uang Kompensasi ke rekening Tergugat.

15. Bahwa, pada tanggal [**], antara Penggugat dan Tergugat telah melaksanakan beberapa pertemuan untuk mencapai titik terang. Pada beberapa pertemuan tersebut, Tergugat mengungkapkan bahwa Tergugat sangat menghargai Penggugat dan tetap akan membayarkan Uang Kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 meskipun Penggugat telah menolak dan memindahbukukan kembali uang kompensasi yang telah diberikan Tergugat kepada Penggugat.

16. Meskipun telah menolak dan memindahbukukan kembali Uang Kompensasi, Tergugat tetap beritikad baik dan tetap menawarkan untuk memberikan **uang penggantian hak sebesar Rp69.600.000,- (enam puluh sembilan juta enam ratus ribu Rupiah) dan Uang Pisah sebesar Rp290.000.000,- (dua ratus sembilan puluh juta Rupiah)**. Dengan demikian, Tergugat memberikan Uang Kompensasi kepada Penggugat sebesar **Rp359.600.000,- (tiga ratus lima puluh sembilan juta enam ratus ribu Rupiah)**. Namun lagi-lagi **Uang Kompensasi tidak diterima oleh Penggugat dengan alasan yang tidak berdasar dan terlalu mengada-ada.**

17. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat dan mendesak, pada pokoknya **pemberi pekerja hanya memberikan uang penggantian hak dan uang pisah, maka petitum penggugat yang meminta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak berupa cuti tahunan dan uang proses adalah tidak berdasar. terlebih, tergugat telah menunjukkan iktikad baiknya kepada penggugat sehingga penggugat dapat menerima hak atas uang penggantian hak dan uang pesangon.**

IV. PHK PENGGUGAT TELAH SESUAI DENGAN PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

1. Bahwa kami **menolak dengan tegas** seluruh dalil yang disampaikan oleh Penggugat pada nomor 9 dan 10 Gugatan yang pada pokoknya menyatakan Tergugat telah memutus hubungan kerja

Halaman 33 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Penggugat lewat aplikasi *Skype* dan tidak akan membayarkan hak PHK Penggugat karena dianggap melanggar aturan perusahaan.

2. Bahwa dalam melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat sudah melakukan prosedur sesuai dengan ketentuan pada peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku. Faktanya, meskipun pada tanggal 13 Maret 2022, Bapak Umit Kaf menyampaikan PHK kepada Penggugat, tetapi Penggugat resmi di PHK pada tanggal 1 April 2022 bersamaan dengan keluarnya Surat Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Bahwa sebagaimana yang telah Tergugat uraikan pada Bagian Pokok Perkara Angka III di atas, PHK terhadap Penggugat dilakukan dengan alasan adanya keadaan mendesak yang disebabkan banyaknya pelanggaran-pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat, yaitu:

(i) Penggugat telah melakukan rekayasa dengan sistem *Phantom Introducing Broker* tersebut, sehingga seolah-olah pada nasabah (atau klien) adalah dibawa oleh atau berasal dari referensi Ibu Carina, padahal sebenarnya para nasabah tersebut merupakan para nasabah yang datang langsung kepada Tergugat;

(ii) Penggugat adalah mendaftarkan dirinya sebagai Sales Officer untuk beberapa nasabah di bawah Ibu Carina. Adapun Sales Officer ini sangat bertentangan dengan tugasnya sebagai Direktur Pemasaran dan Penjualan sebagaimana disebutkan angka 2 Jawaban ini. Kemudian Penggugat sangat aktif terlibat dalam akun Ibu Carina dengan mengkonfirmasi dana baik melalui akun Ibu Carina maupun dengan email pribadinya dan aplikasi *WhatsApp*.

Untuk menghindari pengulangan, Mohon Majelis Hakim Yang Terhormat kembali melihat dalil-dalil yang telah Tergugat sampaikan pada Bagian Pokok Perkara Angka III.

V. TANGGAPAN ATAS UANG PROSES

1. Bahwa Tergugat **menolak dan sangat keberatan** dengan permohonan uang proses yang diajukan Penggugat pada nomor 24 halaman 5 Gugatan atas upah proses sebesar Rp870.000.000 (delapan ratus tujuh puluh juta Rupiah) dengan rincian Rp145.000.000 (seratus

Halaman 34 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

empat puluh lima juta Rupiah) x 6 bulan yakni dari bulan April 2022 sampai dengan September 2022.

2. Bahwa perlu Tergugat sampaikan kepada Majelis Hakim yang Terhormat, pada saat Penggugat menyampaikan Gugatan ini, Penggugat sudah kembali berkerja pada perusahaan yang mempunyai usaha yang serupa dengan Tergugat yakni PT Trijaya Pratama Futures. Adapun Penggugat sudah bekerja pada PT Trijaya Pratama Futures sejak Penggugat di PHK oleh Tergugat. disebutkan bahwa pekerja yang telah bekerja kembali setelah di PHK tidak dapat meminta uang proses atau upah proses.

3. Bahwa tindakan Penggugat ini sangat mencederai perasaan Tergugat, terlebih setelah ditelusuri Penggugat bekerja pada perusahaan yang merupakan kompetitor Tergugat dan Penggugat juga membawa beberapa klien milik Tergugat. Hal ini sangat menunjukkan itikad buruk dari Penggugat.

4. Bahwa perlu Tergugat sampaikan juga, faktanya Penggugat sudah mulai berancang-ancang mengambil Klien Tergugat pada saat pemberitahuan PHK melalui *Skype*, padahal pada saat itu Penggugat masih menjadi pekerja pada Tergugat yang harus mematuhi seluruh peraturan dalam Perjanjian Kerja.

Bahwa berdasarkan fakta-fakta sebagaimana disebutkan di atas, maka permintaan upah proses **HARUS DIDASARKAN PADA FAKTA-FAKTA YANG KUAT DAN BERDASAR**. Faktanya Penggugat sama sekali tidak mendalihkan fakta-fakta atau alasan yang sah menurut hukum yang dapat mengajukan permintaan upah proses

5. Berdasarkan uraian di atas, terbukti tidak ada alasan dan fakta yang dapat dijadikan dasar yang sah untuk mengabulkan permintaan yang diajukan Penggugat sehingga mohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat berkenan untuk menolak permintaan upah proses tersebut.

Dengan merujuk pada dalil-dalil Jawaban Tergugat, adalah jelas bahwa dalil-dalil dalam Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak beralasan dan sudah selayaknya untuk ditolak atau dikesampingkan oleh Majelis Hakim yang Terhormat.

Halaman 35 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MAKA, dengan demikian, kami memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memutuskan sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi

1. Menyatakan menerima dan mengabulkan Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat untuk seluruhnya; dan
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

B. Dalam Pokok Perkara

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

ATAU, apabila Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti yang telah diberi meterai cukup, yang diberi tanda sebagai bukti P-1 sampai dengan P-38, sebagai berikut:

KODE BUKTI	ALAT BUKTI
P-1	Surat Anjuran pihak Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan telah menerbitkan Surat Anjuran Nomor: 5852/1.835.3. tertanggal 14 September 2022 <i>menganjurkan</i> PT Global Kapital Investama Berjangka ic. Tergugat, Telah diberi materai secukupnya dan telah di- <i>nazegelen</i> .
P-2	Slip Gaji yang diterima di perusahaan Tergugat sejak tanggal 4 Juni 2018 sebagaimana dimaksud dalam Surat Perjanjian Kerja antara Saudara Willy Gozali dengan Tergugat, Telah diberi materai secukupnya dan telah di- <i>nazegelen</i> .
P-3	Foto Copy Surat Perjanjian Kerja yang diterbitkan oleh Tergugat hanya dibuat dalam bentuk bahasa Inggris tidak ada di terjemahkan dalam bahasa Indonesia dan perlu diketahui juga sesuai dengan dokumen yang diterima oleh Penggugat, Telah diberi materai secukupnya dan telah di-

Halaman 36 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



	<i>nazegelen.</i>
P-4	Chat Sdr. Umit Kaf melalui aplikasi jejaring sosial <i>Skype</i> chat menyampaikan kepada Penggugat, Telah diberi materai secukupnya dan telah di- <i>nazegelen.</i>
P-5	Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara, Telah diberi materai secukupnya dan telah di- <i>nazegelen.</i>
P-6	Surat Somasi proses Bipartit dengan No : 014/JPLO-WG/III/2022, Telah diberi materai secukupnya dan telah di- <i>nazegelen.</i>
P-7A	Surat Keterangan Kerja dengan No. 023/GKIB/SKK/HRD/IX/2020 PT GLOBAL KAPITAL INVESTAMA BERJANGKA ic. Tergugat.
P-7B	Bukti Transfer pada tanggal 4 April 2022 dari Penggugat kepada Tergugat dengan nominal sebesar Rp214.600.000,- (dua ratus empat belas juta enam ratus ribu rupiah).
P-8A	Tangkapan layar pada aplikasi <i>Skype</i> pada tanggal 10 Maret 2022 antara Penggugat dengan Umit Kaf.
P-8B	Percakapan antara Penggugat dengan Umit Kaf pada tanggal 10 Maret 2022 yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah tersumpah.
P-9A	Tangkapan layar pada aplikasi <i>Skype</i> pada tanggal 12 Maret 2022 antara Penggugat dengan Umit Kaf.
P-9B	Percakapan antara Penggugat dengan Umit Kaf pada tanggal 12 Maret 2022 yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah tersumpah.
P-10A	Tangkapan layar pada aplikasi <i>Skype</i> pada tanggal 13 Maret 2022 antara Penggugat dengan Umit Kaf.
P-10B	Percakapan antara Penggugat dengan Umit Kaf pada tanggal 13 Maret 2022 yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah tersumpah.
P-11A	Tangkapan layar pada aplikasi <i>Skype</i> pada tanggal 14 Maret 2022 antara Penggugat dengan Umit Kaf.

Halaman 37 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



P-11B	Percakapan antara Penggugat dengan Umit Kaf pada tanggal 14 Maret 2022 yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah tersumpah.
P-12A	Tangkapan layar pada aplikasi Skype pada tanggal 17 Maret 2022 antara Penggugat dengan Umit Kaf.
P-12B	Percakapan antara Penggugat dengan Umit Kaf pada tanggal 17 Maret 2022 yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah tersumpah.
P-13A	Perjanjian Mitra antara Carina Mediana dengan Tergugat tanggal 22 Mei 2018.
P-13B	Perjanjian Mitra antara Carina Mediana dengan Tergugat tanggal 22 Mei 2018 yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Tersumpah.
P-14A	Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 4 Juni 2018.
P-14B	Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Bersumpah.
P-15	Tangkapan layar mengenai percakapan via aplikasi whatsapp pada tanggal 9 Juni 2021 antara Penggugat dengan Hrd PT Global kapital Investama Berjangka.
P-16	Kartu Mandiri Inhealth atas nama Penggugat.
P-17	Tangkapan layar dari Website "Followme.com" dengan link: followme.com/c/22330627 yang berisikan judul sebuah artikel bertuliskan "10 Pialang Berjangka Indonesia Dengan Bonus Komisi IB Terbaik!"
P-18	Tangkapan layar dari Website "mifx.com" dengan link: mifx.com/referral-program yang berisikan mengenai program Referral yang dimiliki oleh MIFX, sebuah perusahaan Pialang Berjangka.
P-19	Tangkapan layar dari Website "finex.com" dengan link: finex.co.id/landing/partner-program/id yang berisikan mengenai program kemitraan pada Finex, sebuah

Halaman 38 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



	perusahaan Pialang Berjangka.
P-20	Tangkapan layar dari Website "maxco.co.id" dengan link: maxco.co.id/partner/program yang berisikan mengenai program kemitraan pada Maxco, sebuah perusahaan Pialang Berjangka.
P-21	Tangkapan layar dari Website "gkinvest.co.id" dengan link: "gkinvest.co.id/kemitraan" yang berisikan mengenai program Kemitraan yang disediakan oleh GKInvest.
P-22A	Tangkapan layar percakapan via aplikasi skype antara Penggugat dengan Engin Cubukcu.
P-22B	Terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Bersumpah mengenai percakapan via aplikasi skype antara Penggugat dengan Engin Cubukcu.
P-23A	Tangkapan layar percakapan via aplikasi skype antara Penggugat dengan Ozer Burhan.
P-23B	Terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Bersumpah mengenai percakapan via aplikasi skype antara Penggugat dengan Ozer Burhan.
P-24	Tangkapan Layar Whatsapp antara Muhammad Ali Jaya selaku Direktur Utama dengan Saksi Fenny Chia pada tanggal 11 Agustus 2020.
P-25	Slip Pemindahan Dana Antar Rekening BCA dari Doni Catur kepada Muhammad Ali Jaya selaku Direktur Utama pada tanggal 13 November 2020 sejumlah Rp 277.316.000,- (<i>dua ratus tujuh puluh tujuh juta tiga ratus enam belas ribu rupiah</i>).
P-26	Bukti Transfer dari bank BCA kepada Muhammad Ali Jaya selaku Direktur Utama sejumlah Rp40.700.000,- (<i>empat puluh juta tujuh ratus ribu rupiah</i>).
P-27	Kartu Keluarga No. 3175081102141021 yang dikeluarkan pada tanggal 11 Maret 2018.
P-28A	Tangkapan layar percakapan via aplikasi skype antara Penggugat dengan Gokhan Erkiralp.



P-28B	Terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Bersumpah mengenai percakapan via aplikasi skype antara Penggugat dengan Gokhan Erkiralp.
P-29A	Dokumen Powerpoint Presentasi Penggugat mengenai capaian PT Global Kapital Investama Berjangka tahun 2018, performa PT Global Kapital Investama Berjangka pada tahun 2019 dan rencana bisnis PT Global Kapital Investama Berjangka.
P-29B	Dokumen Powerpoint Presentasi Penggugat mengenai performa PT Global Kapital Investama Berjangka pada tahun 2020 dan 2021.
P-30A	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Herlina Dwikora tanggal 21 Oktober 2019.
P-30B	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Anis Sukandar Zain tanggal 3 Desember 2019.
P-30C	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Herdi Septiadi tanggal 29 November 2019 .
P-30D	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Theresa Tri Rayani tanggal 5 Oktober 2018.
P-30E	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Anne Risma Chatriane tanggal 3 Oktober 2018.
P-31	Buku Nikah antara Willy Gozali dengan Carina Meidina No. 0593/69/VII/2019 yang ditandatangani oleh Wily Gozali tanggal 07 Juli 2019.
P-32A	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Herlina Dwikora tanggal 21 Oktober 2019.
P-32B	Terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Tersumpah tentang Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Herlina Dwikora tanggal 21 Oktober 2019.
P-33A	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Anis Sukandar Zain tanggal 3 Desember 2019.
P-33B	Terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Tersumpah tentang Perjanjian Mitra yang ditandatangani



	oleh Anis Sukandar Zain tanggal 3 Desember 2019.
P-34A	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Herdi Septiadi tanggal 29 November 2019.
P-34B	Terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Tersumpah tentang Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Herdi Septiadi tanggal 29 November 2019.
P-35A	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Theresa Tri Rayani tanggal 5 Oktober 2018.
P-35B	Terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Tersumpah tentang Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Theresa Tri Rayani tanggal 5 Oktober 2018.
P-36A	Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Anne Risma Chatriane tanggal 3 Oktober 2018.
P-36B	Terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Tersumpah tentang Perjanjian Mitra yang ditandatangani oleh Anne Risma Chatriane tanggal 3 Oktober 2018.
P-37A	Surat Somasi No. 014/JPLO-WG/III/2022 tanggal 29 Maret 2022 tentang “Proses Bipartit dalam Penyelesaian Hubungan Industrial” yang dikirimkan oleh JP Law Office.
P-37B	Surat Somasi No. 017/JPLO-WG/IV/2022 tanggal April 2022 tentang “Tanggapan atas Surat Bapak/Ibu tertanggal 6 April 2022 Sebagai Surat Proses Bipartit II (Kedua)” yang dikirimkan oleh JP Law Office.
P-38	Surat Internal GKInvest tentang “Notice Of Termination Of Employment/Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja” tertanggal 01 April 2022.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti yang telah diberi meterai cukup, yang diberi tanda sebagai bukti T-1 sampai dengan T-15, sebagai berikut:

Bukti T-1	Perjanjian Kerja tanggal 4 Juni 2018 antara PT Global Kapital Investama Berjangka dan Willy Gozali (“Perjanjian Kerja”) Versi Bahasa Inggris
Bukti T-1A	Perjanjian Kerja Versi Bahasa Indonesia

Halaman 41 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Bukti T-3	Uraian Tugas dan Perkerjaan Organ dan Karyawan PT Global Kapital Investama Berjangka (“Uraian Tugas dan Pekerjaan”)
Bukti T-4	Surat Pemutusan Hubungan Kerja Bapak Willy Gozali tanggal 1 April 2022 (“Surat Pemutusan Hubungan Kerja”)
Bukti T-5	Laporan Hasil Audit kepada Bapak Willy Gozali tanggal 31 Maret 2022 (“Laporan Hasil Audit”) dalam Bahasa Inggris
Bukti T-5A	Laporan Hasil Audit dalam Bahasa Indonesia
Bukti T-6	Perjanjian Kerja Sama/Partnership Agreement tanggal 22 Mei 2018 dan 3 November 2018 antara PT Global Kapital Investama Berjangka dan Carina Medina (“Perjanjian Kemitraan”)
Bukti T-7	Bukti Margin Deposit dan Rangkuman Klein Carina Mediana dalam Bahasa Inggris
Bukti T-7A	Bukti Margin Deposit dan Rangkuman Klein Carina Mediana dalam Bahasa Indonesia
Bukti T-8	Verifikasi Klien Carina Mediana dalam Bahasa Inggris
Bukti T-8A	Verifikasi Klien Carina Mediana dalam Bahasa Indonesia
Bukti T-9	Rekapan Komisi Carina Meidiana
Bukti T-10	Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah terakhir kali oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja (“UU Ketenagakerjaan”)
Bukti T-11	Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No. 35/2021”)
Bukti T-12	Undang-Undang No. 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan (“UU No. 24/2009”)
Bukti T-13	Doktrin Ahli Hukum Yahya Harahap di dalam bukunya <i>Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan</i>
Bukti T-14	Peraturan Presiden No. 63 Tahun 2019 tentang Penggunaan Bahasa Indonesia (“Perpres No. 63/2019”)



Bukti T-15	Surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. M.HH.UM.01.01-35 Tahun 2009 Tentang Permohonan Klarifikasi atas Implikasi dan Pelaksanaan UU Nomor 24 Tahun 2009 ("Surat No. 01/2009")
------------	---

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi, masing-masing bernama Iwan Wahyudin Suherman dan Fenny Chia, yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah dalam persidangan, yang pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:

1. **IWAN SUHERMAN**, tempat tanggal lahir: Sukabumi, 13 Desember 1962, Alamat: Kebon Tujuh, RT 001/RW 004, Kelurahan Ciumbuleuit, Kecamatan Cidadap, Agama: Islam, Pekerjaan: Karyawan Swasta, Kewarganegaraan: Indonesia, Saksi dibawah sumpah memberikan keterangan dalam persidangan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi Sdr. Iwan Suherman merupakan mantan Pekerja pada Perusahaan PT GKInvest dengan jabatan sebagai *Head of Business Development*;
- Bahwa saat Saksi mulai bekerja pada GKInvest, Saksi diinformasikan oleh bagian *Human Research Development* bahwa Saksi diharuskan menjalankan masa Probation selama 3 Bulan;
- Bahwa, selama Saksi bekerja di GKInvest, banyak Pekerja yang memasukkan Keluarganya untuk menjadi *Introducing Broker* dan selama Saksi bekerja pada GKInvest tidak pernah ada larangan mengenai hubungan keluarga dengan Mitra maupun surat teguran terhadap Saksi mengenai adanya hubungan keluarga dengan Mtra;
- Bahwa Saksi telah bekerja pada industri Pialang Berjangka sejak tahun 1990 dan selama itu Saksi tidak pernah menemukan ada Perusahaan yang melarang hubungan keluarga antara Pekerja dengan Mitra, hanya pada GKInvest saja;
- Bahwa berdasarkan pengalamannya, Saksi menerangkan bahwa hubungan keluarga antara Pekerja dengan Mitra sah-sah saja karena pada dasarnya perusahaan Pialang Berjangka membutuhkan banyak Nasabah dan tidak dapat hidup tanpanya dan oleh karena itu hubungan

Halaman 43 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keluarga dengan Mitra diperbolehkan selama para pihak dapat membawa Nasabah baru;

- Bahwa program kemitraan atau *Intrducing Broker* ini merupakan program yang sangat menguntungkan Perusahaan karena Mitra membantu Perusahaan dalam membawa Nasabah baru yang akan menginvestasikan uangnya pada Perusahaan Pialang Berjangka;
- Bahwa Saksi mengalami sebanyak kurang lebih 4-5 kali pergantian CEO, dan dalam jangka waktu tersebut tidak ada satupun CEO yang mempermasalahkan mengenai hubungan keluarga antara Pekerja dengan Mitra;
- Bahwa Saksi tidak pernah tahu dan melihat baik Peraturan Internal Perusahaan maupun SOP Perusahaan yang mengatur mengenai larangan atas hubungan keluarga antara Pekerja dengan Mitra;
- Bahwa hampir semua Pekerja pada GKInvest memiliki hubungan keluarga dengan Mitra dan melakukan praktik "menitipkan" Nasabah;
- Bahwa Penggugat sebelumnya tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap atau ketentuan disipliner dari Perusahaan;
- Bahwa sebelum Penggugat menjabat sebagai *Director of Sales and Marketing*, GKInvest berada dalam posisi keuangan yang kurang baik dan semenjak menjabatnya Penggugat, keuangan dan kinerja Perusahaan membaik dan mencapai peringkat 1 pada bursa dalam hal transaksi.

2. FENNY CHIA, tempat tanggal lahir: Pringsewu, 10 Februari 1984, Alamat: KPAD Jl. Pomad Blok K No. 71, RT/009 RW/006, Kelurahan Cipinang Melayu, Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta, Agama: Islam, Pekerjaan: Karyawan Swasta, Kewarganegaraan: Indonesia, Saksi dibawah sumpah memberikan keterangan dalam persidangan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi merupakan mantan Pekerja pada Perusahaan PT GKInvest yang mulai bekerja pada tanggal 16 Januari 2019 dengan jabatan sebagai *Business Development Officer*;

Halaman 44 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalam jabatannya sebagai *Business Development Officer*, Saksi membawahi para *Introducing Broker* atau Mitra dan bertugas untuk menjaga hubungan dan mendampingi para Mitra;
- Bahwa selama Saksi bekerja, hubungan keluarga antara Pekerja dengan Mitra merupakan hal yang sudah biasa dan tidak pernah ada larangan ataupun teguran terkait dengan hal tersebut;
- Bahwa praktik “menitipkan” atau mengalihkan Nasabah yang dilakukan oleh Pekerja kepada Mitra merupakan hal yang sudah biasa dilakukan oleh Pekerja lainnya dan tidak pernah ada larangan maupun teguran dari Perusahaan terkait hal tersebut;
- Bahwa bukan sebuah masalah apabila Pekerja mendapatkan komisi atas klien yang dibawahnya melalui Mitra;
- Bahwa hal tersebut diatas tidak hanya dilakukan oleh Karyawan, namun juga dilakukan oleh Direksi dimana Muhammad Ali Jaya selaku Direktur Utama menitipkan Nasabah kepada Doni Catur Hando yang merupakan seorang Mitra dan juga Suami dari Saksi Fenny Chia;
- Bahwa dalam Perusahaan Pialang, semua pihak mulai dari *Sales* sampai dengan level Direksi bertugas untuk mencari Nasabah;
- Bahwa sebelum Penggugat diputus hubungan kerjanya, saksi mengetahui atas adanya konflik yang dialami oleh Penggugat;
- Bahwa Saksi belum pernah melihat Perjanjian Mitra dalam Bahasa Indonesia, hanya melihat dan mengetahui versi Bahasa Inggrisnya saja;
- Bahwa Saksi tidak pernah membaca Perjanjian Mitra secara detail dan tidak memahami isi dari Pasal 2.2.9 Perjanjian Mitra;
- Bahwa pemilik dari GKInvest pernah mengunjungi kantor GKInvest di Indonesia dan merupakan WNA asal Turki yang bernama Kasim dan Sdr. Uran yang pada saat itu diperkenalkan sebagai CEO;
- Bahwa konflik yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat disebabkan oleh kantor pusat GKInvest di Turki yang menghapuskan transaksi Nasabah secara sepihak;
- Bahwa Penggugat berhak atas gaji dan juga bonus atas pencairan Nasabah;

Halaman 45 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa semakin banyak Nasabah dan semakin sering Nasabah melakukan transaksi, maka semakin besar pula komisi yang akan didapat, bahkan dapat melebihi gaji;
- Bahwa Nasabah yang dibawa masuk melalui Mitra memiliki komisi yang lebih besar dibandingkan dengan komisi yang didapat apabila Nasabah dibawa masuk melalui Pekerja;
- Bahwa praktik mengalihkan Nasabah melalui Mitra merupakan hal yang diperbolehkan walaupun tidak ada ketentuannya secara tertulis, hanya aturan tidak tertulis;
- Bahwa praktik mengalihkan Nasabah melalui Mitra dilakukan oleh sebagian besar Pekerja pada GKInvest dan hal ini diketahui oleh Perusahaan dan tidak pernah sanksi dari Perusahaan terkait hal tersebut;
- Bahwa selain Nasabah, tidak ada pihak lain yang boleh mengetahui Pin atau *Password* dari akun milik Nasabah;
- Bahwa terdapat satu akun Nasabah yang dihapuskan oleh kantor pusat GKInvest;
- Bahwa Ketika Saksi memberikan Perjanjian Mitra kepada Mitra yang baru bergabung, Perjanjian selalu diserahkan dalam Bahasa Inggris, tidak ada versi berbahasa Indonesia dan Saksi tidak mengetahui secara detail mengenai isi dari Perjanjian;
- Bahwa Saksi menyatakan selama Penggugat menjabat sebagai *Director of Sales and Marketing* di GKInvest, Penggugat selalu menyampaikan laporan secara rutin kepada jajaran Direksi GKInvest/GKGroup di kantor pusatnya di Turki, baik secara daring melalui aplikasi *Skype*, maupun secara luring dengan mendatangi secara langsung kantor pusat GKInvest/GKGroup di Turki.

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan seorang Ahli bernama Dr. Siti Hajati Hoesin, S.H., M.H., yang telah memberikan pendapatnya pada persidangan di bawah sumpah, yang pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa jika merujuk kepada Undang-Undang No. 24 Tahun 2009, maka Perjanjian Kerja harus dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Perjanjian Kerja yang dibuat dalam Bahasa Inggris adalah tidak benar;

Halaman 46 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa jika Perjanjian Kerja batal demi hukum karena penggunaan Bahasa Inggris, maka yang batal hanya Perjanjian Kerjanya saja, bukan hubungan kerjanya;
- Bahwa jika mengacu kepada Undang-Undang Cipta Kerja, dalam melakukan PHK Perusahaan perlu menyampaikan pemberitahuan secara patut dan sah kepada Pekerja dan Perusahaan perlu menyampaikan alasan-alasan sesuai dengan prosedur yang tertera pada PP No. 35 Tahun 2021;
- Bahwa PHK tidak cukup dilakukan hanya dengan pemberitahuan secara patut dan sah saja, PHK dapat dikatakan sah setelah terdapat Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Bahwa pada dasarnya hubungan kerja perlu dijaga agar jangan sampai putus dan oleh karena itu, apabila Pekerja melakukan pelanggaran Perusahaan wajib memberikan Peringatan/Teguran terlebih dahulu sebelum dilakukan PHK. Hal ini bertujuan agar Pekerja mengetahui dan memahami atas pelanggaran yang dilakukannya;
- Bahwa "alasan – alasan yang mendesak" dapat dijadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, namun sebelumnya harus diupayakan perbaikan terlebih dahulu;
- Bahwa jika dalam Perjanjian Kerja tidak mengatur mengenai jangka waktu kerja dan memuat masa percobaan kerja, maka perjanjian tersebut adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
- Bahwa Perusahaan tidak boleh melarang ataupun mem-PHK Pekerja dengan alasan Pekerja berada dalam hubungan Suami-Istri berada di dalam satu Perusahaan yang sama;
- Bahwa apabila Perusahaan tidak memberikan hak-hak Pekerja yang terkena PHK sesuai dengan ketentuan, maka Pekerja tersebut dapat menuntut hak-haknya dengan perhitungan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Bahwa jika ada hak Pekerja yang belum dibayarkan (dalam hal ini adalah bonus), maka Pekerja dapat mengajukan Gugatan baru dan dapat diajukan kapanpun selama ada bukti yang menyertainya;
- Bahwa Pekerja harus memahami larangan-larangan yang terdapat pada Perjanjian Kerja dan oleh karena itu perlu dilakukan teguran sebelum

Halaman 47 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukannya PHK agar Pekerja dapat mengetahui dan memperbaiki kesalahannya berikut Pasal apa yang dia langar dalam Perjanjian Kerja;

- Bahwa pemberitahuan mengenai pelanggaran kepada Pekerja harus dilakukan secara patut dan sah. Dalam hal ini yang dimaksud dengan “secara patut dan sah” adalah pemberitahuan dibuat secara tertulis dan disebutkan mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja;
- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pemberi Kerja tidak dapat dilakukan secara semerta-merta dalam arti harus ada Surat Pemberitahuan terlebih dahulu baru setelahnya diputus hubungannya;
- Bahwa jika Pekerja tidak merespons Surat Pemberitahuan PHK maka Pekerja dianggap menerima PHK, namun bila alasan PHK tidak dapat diterima Pekerja dapat menolak PHK yang dilakukan oleh Pemberi Kerja;
- Bahwa dalam mengajukan Pembatalan Perjanjian, kompetensinya berada pada Pengadilan perdata biasa, bukan Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tidak harus dibuat secara tertulis melainkan juga dapat dibuat secara lisan dan hubungan kerja tidak menjadi batal hanya karena Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dibatalkan;
- Bahwa walaupun Perjanjian Kerja dibatalkan, hubungan kerja antara Pemberi Kerja dengan Pekerja masih tetap ada selama terdapat sesuatu yang menjadi ciri dari hubungan kerja seperti adanya pekerjaan dan terdapat upah;
- Bahwa yang menjadi fondasi atau dasar dari hubungan kerja adalah kesepakatan atas dilakukannya pekerjaan yang ditentukan;
- Bahwa pada dasarnya hubungan kerja terbentuk antara dua pihak, yaitu Pekerja dan Pengusaha, oleh karena itu PHK sepihak merupakan PHK yang hanya diinginkan oleh salah satu pihak, baik Pekerja maupun Pengusaha;
- Bahwa mengenai Surat Pemberitahuan yang disampaikan oleh Pengusaha sebelum dilakukannya PHK, terdapat tenggang waktu selama 7 hari untuk Pekerja memberikan jawaban atau tanggapan, apakah ia menerima atau menolak;

Halaman 48 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setelah Pekerja menerima Surat Pemberitahuan PHK, Pekerja masih berhak untuk bekerja selama 14 hari sebelum benar-benar di-PHK dan tidak diperbolehkan bekerja dan selama 14 hari tersebut, Pekerja masih berhak bekerja dan hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha masih ada dan Pekerja berhak mendapatkan hak-hak nya;
- Bahwa alasan mendesak merupakan perbuatan dari Pekerja yang merugikan Perusahaan, namun hal tersebut harus dapat dibuktikan terlebih dahulu dan alasan mendesak, pelanggaran indisipliner, dan pelanggaran perlu dicantumkan dan dijelaskan didalam Perjanjian Kerja;
- Bahwa mengenai Pelanggaran Indisipliner, perlu dijelaskan dalam Perjanjian Kerja apa yang menjadi kedisiplinan dari Pekerja. Jika hal ini tercantum dalam Perjanjian Kerja, maka jika Perkerja melanggar dapat dikatakan Pekerja tidak disiplin dan jika dilakukan secara terus menerus maka hal tersebut dapat menjadi alasan mendesak;
- Bahwa dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dengan Alasan Mendesak, Pelanggaran, Pelanggaran Indisipliner, Perusahaan harus memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu dengan rentang waktu selama 6 bulan sampai dengan Peringatan selanjutnya dan jika Pekerja masih belum berubah maka dapat diberlakukan skorsing terhadapnya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi, masing-masing bernama Yulius Soli dan Ardiyanto Tjahyadi, yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah dalam persidangan, pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi Yulius **Soli** ("**Saksi Soli**") memberikan keterangan di bawah sumpah sebagai berikut:

- Bahwa Saksi Soli merupakan karyawan Tergugat yang menjabat sebagai Kepala Bagian Hukum dan Kepatuhan dan kenal dengan Penggugat yang merupakan rekan kerja pada tahun 2019-2022;
- Bahwa Saksi Soli mengetahui tentang PHK Penggugat setelah membaca Laporan Audit (*vide Bukti T-5*). Penggugat di PHK karena adanya penyalahgunaan kekuasaan dalam jabatannya sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran serta Penggugat melakukan kesalahan berat yakni melakukan dan mengendalikan Sistem IB untuk keuntungannya sendiri;

Halaman 49 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



- Bahwa Saksi Soli familiar dengan Perjanjian Kemitraan. Saksi Soli menjelaskan, bahwa berdasarkan Pasal 2.2.9 Perjanjian Kemitraan, Ibu Carina seharusnya tidak memiliki hubungan keluarga dengan salah satu karyawan Tergugat;
- Bahwa Saksi Soli menjelaskan bahwa pelanggaran Pak Willy menyebabkan kerugian PT GKIB sekitar USD700.000,- (tujuh ratus Dolar Amerika Serikat); dan
- Bahwa Tergugat memiliki peraturan perusahaan yang mengatur pelanggaran perilaku oleh karyawan-karyawannya. Karena Penggugat melakukan pelanggaran berat dan mendesak dan akhirnya menyebabkan kerugian bagi Tergugat, maka Penggugat di PHK.

2. Saksi **Ardiyanto Cahyadi** ("**Saksi Ardi**") memberikan keterangan di bawah sumpah sebagai berikut:

- Bahwa Saksi Ardi hanya mengetahui tentang PHK Penggugat dengan memeriksa dan membaca Laporan Audit;
- Bahwa Saksi Ardi menyampaikan bahwa Penggugat gagal mengungkapkan transaksi pihak terkait, yang mana transaksi pihak terkait adalah transaksi di mana Penggugat gagal membuktikan bahwa beberapa transaksi berada di bawah Ibu Carina sebagai *Introduction Broker*. Saksi Ardi menekankan bahwa Penggugat memiliki peluang untuk langsung menguntungkan dirinya sendiri melalui transaksi terkait oleh Ibu Carina, yang menjadi *Introduction Broker*;
- Bahwa Saksi Ardi menjelaskan bahwa berdasarkan Pasal 2.2.9 Perjanjian Kemitraan, Ibu Carina seharusnya menjadi *Introduction Broker* karena adanya hubungan keluarga dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi Ardi juga menjelaskan bahwa pelanggaran Pak Willy menyebabkan kerugian PT GKIB sekitar USD700.000,- (tujuh ratus Dolar Amerika Serikat); dan
- Bahwa berdasarkan audit berkelanjutan Penggugat mengalihkan klien langsung Tergugat menjadi klien yang di bawah Ibu Carina untuk mendapatkan komisi sebagai *Introduction Broker* untuk keuntungannya sendiri saat masih menjabat sebagai Direktur Penjualan & Pemasaran Penggugat.

Halaman 50 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulan pada tanggal 21 Agustus 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya tergugat telah mengajukan eksepsi, untuk itu Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum pada bagian eksepsi terlebih dahulu. Adapun eksepsi Tergugat adalah sebagai berikut:

GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*) KARENA TIDAK SESUAI DENGAN FAKTA YANG ADA;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya dalil-dalil gugatan Penggugat saling bertentangan satu sama lain karena pada satu sisi Penggugat mendalilkan Perjanjian Kerja adalah batal demi hukum, yang artinya dianggap tidak pernah ada hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat, namun kemudian Penggugat mengajukan permintaan agar Tergugat mempekerjakan kembali;

Menimbang, bahwa menurut Tergugat, terdapat pertentangan atau kontradiksi antara posita dan petitum, dimana Penggugat dalam posita mendalilkan Penggugat wajib dipekerjakan kembali, namun demikian disisi lain, Penggugat meminta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, sehingga dalil-dalil gugatan yang diajukan Penggugat tidak konsisten, saling bertentangan, sehingga menimbulkan kerancuan dan kabur (*obscuur libel*);

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut Penggugat memberikan tanggapan yang pada pokoknya menyatakan menolak dalil-dalil eksepsi Tergugat;

Halaman 51 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat terdapat pertentangan atau kontradiksi antara posita dan petitum, dimana Penggugat dalam posita mendalilkan Penggugat wajib dipekerjakan kembali, namun demikian disisi lain, Penggugat meminta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, menurut Majelis Hakim dalil-dalil eksepsi tersebut sudah berkaitan dengan pokok perkara, yang akan dipertimbangkan pada bagian pokok perkara, dengan demikian terhadap eksepsi tersebut tidak cukup beralasan hukum dan patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan tersebut maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 4 Juni 2018 sebagai *Sales and Marketing Director* atau disebut juga sebagai *Country Head* dengan menerima Gaji/Upah sebesar Rp145.000.000,00 (seratus empat puluh lima juta rupiah), sebagaimana Surat Perjanjian Kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 13 Maret 2022, melalui aplikasi jejaring sosial *Skype chat* menyampaikan kepada Penggugat, bahwa Tergugat telah memutuskan untuk memutus hubungan kerja Penggugat dan tidak akan membayarkan hak PHK (pesangon) karena Penggugat memiliki hubungan/ikatan perkawinan dengan salah seorang pekerja juga di perusahaan Tergugat, sehingga menurut Penggugat tindakan PHK tersebut kontradiktif dengan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, oleh karena itu batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan dikarenakan tindakan PHK yang dilakukan Tergugat tidak sesuai dengan aturan hukum, maka dengan mendasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar Uang

Halaman 52 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/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

Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Cuti Tahunan yang belum diambil, Upah Proses dari bulan April 2022 sampai dengan bulan September 2022, seluruhnya sejumlah Rp1.809.600.000,00 (*Satu Miliar Delapan Ratus Sembilan Juta Enam Ratus Ribu Rupiah*);

Menimbang, bahwa atas gugatan tersebut, Tergugat telah menanggapi dalam jawabannya, yang pada pokoknya menyatakan menolak dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat, kecuali yang dengan tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian yang sah dan tetap berlaku, serta PHK yang dilakukan oleh Tergugat karena adanya pelanggaran-pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat yaitu Penggugat telah melakukan rekayasa dengan sistem *Phantom Introducing Broker*, dan Penggugat mendaftarkan dirinya sebagai *Sales Officer* untuk beberapa nasabah di bawah Ibu Carina, yang bertentangan dengan tugasnya sebagai Direktur Pemasaran dan Penjualan;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan tidak pernah memberhentikan Penggugat sebagai Direktur Penjualan dan Pemasaran karena hubungan perkawinan Penggugat dengan Ibu Carina, PHK yang dilakukan oleh Tergugat karena alasan mendesak dengan adanya pelanggaran-pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat, dan telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan telah menawarkan untuk memberikan uang penggantian hak dan uang pisah seluruhnya sebesar Rp359.600.000,00 (tiga ratus juta lima puluh sembilan juta enam ratus ribu Rupiah), namun tidak diterima oleh Penggugat dengan alasan yang tidak berdasar;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan Penggugat sudah kembali bekerja pada perusahaan yang merupakan kompetitor Perusahaan Tergugat, yaitu PT Trijaya Pratama Futures, sejak Penggugat di PHK oleh Tergugat, sehingga menurut Tergugat, Penggugat tidak berhak atas upah proses;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil

Halaman 53 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/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

gugatannya, demikian juga Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPerdata;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai bukti P-1 sampai dengan bukti P-38, dan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Iwan Wahyudin Suherman, Fenny Chia, serta seorang ahli bernama Dr. Siti Hajati Hoesin, S.H., M.H., sedangkan untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai bukti T-1 sampai dengan bukti T-15, dan mengajukan 2 (dua) orang saksi, masing-masing bernama Yulius Soli dan Ardiyanto Tjahyadi;

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik serta bukti-bukti yang diajukan para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan dalam perkara *a quo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat dalam petitum utamanya mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar kompensasi pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses dari bulan April 2022 sampai dengan bulan September 2022 seluruhnya sejumlah Rp1.809.600.000,00 (satu miliar delapan ratus sembilan juta enam ratus ribu rupiah), sedangkan Tergugat menolak tuntutan tersebut dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran berat;

Menimbang, bahwa atas objek perselisihan sebagaimana tersebut, maka menurut Majelis Hakim pokok permasalahan yang harus dipertimbangkan adalah, apa alasan hukum pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan apa implikasi hukumnya bagi para pihak?, untuk menjawab permasalahan tersebut, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak yang relevan dengan permasalahan perkara *a quo* dengan dikaitkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa dari bukti P-7A berupa Surat Keterangan Kerja, diperoleh fakta bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 4 Juni 2018 dengan jabatan sebagai Sales & Marketing Director;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-14A, P-14B yang bersesuaian dengan bukti T-1, T-1A diperoleh fakta bahwa Penggugat mulai

Halaman 54 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 4 Juni 2018 dengan jabatan sebagai Sales & Marketing Director;

Menimbang, bahwa dari bukti-bukti tersebut telah cukup alasan hukum untuk menyatakan bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat terhitung sejak tanggal 4 Juni 2018 dengan jabatan sebagai Sales & Marketing Director;

Menimbang, bahwa dari bukti P-38 dan bukti T-4 berupa Surat tertanggal 01 April 2022, perihal *Notice Of Termination Of Employment*/Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja diperoleh fakta bahwa Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja terhadap Penggugat terhitung sejak tanggal 31 Maret 2022 dengan alasan melakukan pelanggaran kerja sebagaimana tercantum dalam poin 8, 9, 10 dan 13 Syarat Kerja dan Perjanjian Kerja, dan melakukan pelanggaran serius berdasarkan hasil Preliminary Audit PT Global Kapital Investama Berjangka;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-5 yang diterjemahkan sebagai bukti T-5A berupa Publikasi Hasil Audit Pendahuluan pada Bapak Willy Gozali, terdapat kesimpulan yang pada pokoknya Willy Gozali melanggar standar dasar yang diharapkan sesuai dengan jabatannya sebagai Direktur Sales dan Marketing, dan menyembunyikan fakta bahwa pasangannya adalah klien dan IB (*Introducing Broker*), mendapatkan keuntungan besar di bawah nama pasangannya, menempatkan dirinya dalam berbagai konflik kepentingan, melanggar persyaratan layanan kontrak pekerjaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mencermati Syarat dan Ketentuan Kontrak Kerja (*vide* bukti P-14B dan T-1A), mengenai pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 13.1, yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Aturan dan Prosedur Tata Tertib segera secara tertulis dalam hal:

13.1.1 Tidak melakukan tugas Karyawan berdasarkan perjanjian ini dengan Karyawan yang disyaratkan secara wajar oleh Dewan;

13.1.2 Melakukan pelanggaran serius atau terus-menerus terhadap kewajiban Karyawan berdasarkan perjanjian ini; atau

13.1.3 Tidak melaksanakan tugas Karyawan secara efisien dan rajin; atau

13.1.4 Tidak mematuhi ketentuan dari perjanjian ini; atau

Halaman 55 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13.1.5 Tidak mematuhi perintah atau arahan yang sah yang diberikan kepada Karyawan oleh Dewan; atau

13.1.6 Melakukan kesalahan berat atau melakukan sesuatu sendiri (baik yang berhubungan dengan Pekerjaan atau tidak) dengan cara yang tidak dapat diterima atau berbahaya bagi Perusahaan Grup mana pun; atau

13.1.7 Melakukan kesalahan karena tidak jujur atau dihukum karena melakukan pelanggaran baik yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan maupun tidak; atau

13.1.8 Melakukan (atau secara wajar diyakini oleh Dewan telah melakukan) pelanggaran terhadap undang-undang yang berlaku yang dapat memengaruhi atau berhubungan dengan bisnis Perusahaan Grup mana pun; atau

13.1.9 Memiliki gangguan kesehatan mental, bangkrut, atau menerima perintah penyitaan atau melakukan perjanjian pembayaran parsial dengan kreditur Karyawan atau memanfaatkan undang-undang apa pun yang memberikan keringanan bagi debitur yang pailit;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan, tidak terdapat bukti yang cukup yang menunjukkan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa namun demikian, memperhatikan bukti Publikasi Hasil Audit Pendahuluan (*vide* bukti T-5 dan T-5A), dimana hasilnya menyatakan Penggugat telah melanggar standar dasar sebagai Direktur Sales dan Marketing, menyembunyikan fakta bahwa pasangannya adalah klien dan IB (*Introducing Broker*), mendapatkan keuntungan besar di bawah nama pasangannya, menempatkan dirinya dalam berbagai konflik kepentingan, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja yang tidak bersifat mendesak;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat sudah kembali berkerja pada perusahaan yang merupakan kompetitor Perusahaan Tergugat, yaitu PT Trijaya Pratama Futures, sejak Penggugat di PHK oleh Tergugat, tidak terdapat bantahan dari Penggugat, dengan demikian telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa Penggugat telah bekerja pada Perusahaan lain setelah di PHK oleh Tergugat;

Halaman 56 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



Menimbang, bahwa dari bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan tidak terdapat yang menunjukkan Penggugat masih bekerja pada Tergugat setelah tanggal 31 Maret 2022, sehingga telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa Penggugat terakhir bekerja pada Tergugat tanggal 31 Maret 2022;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan tersebut, dimana Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja, dan telah bekerja pada Perusahaan lain setelah di PHK Tergugat, serta Penggugat terakhir bekerja pada Tergugat tanggal 31 Maret 2022 maka dengan berpedoman ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Maret 2022;

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, maka dengan merujuk pada ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayarkan kompensasi PHK kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal tanggal 31 Maret 2022 karena ada pelanggaran kerja, maka terhadap petitum Penggugat **angka 2** yang meminta menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sah, tidak cukup beralasan hukum, oleh karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Meimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Surat Anjuran pihak Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan telah menerbitkan Surat Anjuran Nomor:5852/-1.835.3. tertanggal 14 September 2022, terdapat keterangan pihak pengusaha yang menyatakan membenarkan terhadap dalil Penggugat yang menyatakan tidak menyanggah keterangan pekerja terkait dengan besarnya upah pekerja *in casu* Penggugat, dengan demikian telah cukup

Halaman 57 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

alasan hukum untuk menyatakan bahwa besarnya upah Penggugat adalah Rp145.000.000,00 (seratus empat puluh lima juta rupiah), oleh karenanya dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah cukup alasan hukum untuk menyatakan besarnya upah tersebut sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak;

Menimbang, bahwa memperhatikan Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 4 Juni 2018, dan telah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Maret 2022, maka dapat diketahui masa kerja Penggugat adalah 3 (tiga) tahun lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun;

Menimbang, bahwa terhadap petitum mengenai uang cuti tahunan sejumlah 12 hari, atau senilai Rp69.600.000,00 (enam puluh sembilan juta enam ratus ribu rupiah), tidak terdapat bantahan dari Tergugat mengenai jumlah cuti tahunan dan nilai uang cuti tersebut, oleh karena itu dengan berpedoman pada Pasal 40 ayat (4) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah cukup alasan hukum untuk memerintahkan Tergugat membayar uang cuti tahunan sebesar Rp69.600.000,00 (enam puluh sembilan juta enam ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa adapun terhadap petitum Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar upah selama proses sejak bulan April 2022 sampai dengan September 2022, menurut Majelis Hakim dengan telah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Maret 2022 maka berakhir pula hak Penggugat atas upah, dengan demikian terhadap petitum Penggugat terkait pembayaran upah proses tidak cukup beralasan hukum karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan di atas, dan memperhatikan masa kerja serta besarnya upah Penggugat sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, maka kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam perkara *a quo* yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon: 0,5x4x Rp145.000.000,00

Halaman 58 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

=Rp290.000.000,00

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

2xRp145.000.000,00

=Rp290.000.000,00

c. Uang Cuti Tahunan selama 12 hari

=Rp69.600.000,00

Jumlah

=Rp649.600.000,00

Menimbang, bahwa dari pertimbangan tersebut maka telah cukup alasan hukum untuk menyatakan mengabulkan petitum gugatan angka 4 untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam petitumnya Penggugat meminta pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa Penggugat juga menghendaki untuk diakhiri hubungan kerja, dengan demikian terhadap petitum angka 3 yang meminta menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, menjadi tidak cukup beralasan hukum, oleh karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 5 yang meminta agar Majelis Hakim menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum, menurut Majelis Hakim petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR *jo*. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 *jo* SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001 oleh karenanya petitum tersebut patut untuk dinyatakan ditolak;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilainya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sedangkan gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, maka berpedoman pada ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam
Halaman 59 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/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

perkara ini dibebankan kepada Tergugat yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Maret 2022;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp649.600.000,00 (enam ratus empat puluh sembilan juta enam ratus ribu rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp1.145.000,00 (satu juta seratus empat puluh lima ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Senin, tanggal 25 September 2023, oleh kami, Daryanto, S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua, Lita Sari Seruni, S.H.,S.E.,M.H., dan Purwanto, S.H.,M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 2 Oktober 2023 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Andi Zumar, S.H.,M.H., selaku Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Halaman 60 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim-hakim Anggota,

Ketua Majelis,

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

Dariyanto, S.H., M.H.

Purwanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

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

Halaman 61 dari 62 Putusan PHI Nomor 387/Pdt.Sus-PHI/2022/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

Perincian Biaya Perkara:

1.	Pendaftaran	: Rp30.000,00
2.	Biaya Proses	: Rp75.000,00
3.	Panggilan Sidang	: Rp1.000.000,00
4.	PNBP Panggilan	: Rp20.000,00
5.	Redaksi dan Meterai	: <u>Rp20.000,00</u> +
	Total	: Rp1.145.000,00