



P U T U S A N

Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.BDG

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara:

Poppy Deviana Kristina, Tempat/Tgl. Lahir : Bandung 12 Desember 1971, NIK: 3273135212710005, alamat: Jl. Karawitan No.60 RT:007 RW:005 Kel. Turangga Kec. Lengkong Kota Bandung, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Arief Destyanto, S.H. dan Nurcahyo Dwi Haryanto, S.H. Kesemuanya adalah advokat/Pengacara/Penasehat Hukum & Konsultan Hukum pada KANTOR HUKUM WIRABANGSA & REKAN beralamat di Jl. Padasuka I No.32 RT.004/RW.001, Pabuaran Tumpeng, Karawaci, Kota Tangerang, Banten berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Maret 2023, selanjutnya disebut Penggugat;

LAWAN

1. **PT Nusa Abadi Indo Global**, yang beralamat di JL. Minangkabau No.8, Pasar Manggis, Setiabudi, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Manuarang Manalu, SH.,MH., Saut M. Samosir, SH., dan Jujur M. Manalu, SH., Para Advokat dari Kantor Hukum Manuarang-Abednego & Partners, beralamat di Ruko Graha Zima, Blok B No.11, Lt.1, Jl. TB. Simatupang - Jakarta Timur berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 12 April 2023, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;
2. **PT Sinar Kharisma Padjajaran atau Bogor Trade Mall (Mall BTM)**, yang beralamat di Trade Mall Bogor Ground Floor, JL. Ir. H. Juanda No.58 RT./RW. 01/13, Paledang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat dalam hal ini memberikan kuasa kepada Manuarang Manalu, SH.,MH., Saut M. Samosir,

Hal. 1 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SH., dan Jujur M. Manalu, SH., Para Advokat dari Kantor Hukum Manuarang-Abednego & Partners, beralamat di Ruko Graha Zima, Blok B No.11, Lt.1, Jl. TB. Simatupang - Jakarta Timur berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Mei 2023, yang selanjutnya disebut sebagai Turut Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 30 Maret 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 30 Maret 2023 dalam Register Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah **Pekerja/ karyawan kontrak** dari Tergugat (PT Nusa Abadi Indo Global) berdasarkan **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 012/PKWT-I/NAIG/2021** tertanggal 20 Desember 2021 yang ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, dengan **jabatan sebagai Chief Marcomm**;
2. Bahwa **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 012/PKWT-I/NAIG/2021** tersebut berlaku selama **1 (satu tahun) terhitung sejak tanggal 20 Desember 2021 hingga 19 Desember 2022, dengan total gaji dan tunjangan yang diterima Penggugat sejumlah Rp 11.000.000 (sebelas juta rupiah) perbulan**;
3. Bahwa Penggugat ditempatkan lokasi bekerja oleh Tergugat di perusahaan **Turut Tergugat yaitu di PT Sinar Kharisma Padjajaran atau Mall Bogor Trade Mall (Mall BTM)** terhitung sejak 20 Desember 2022;
4. Bahwa, selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;
5. Bahwa pada hari Rabu, 25 Mei 2022 sekitar pukul 21:41 WIB atau setelah Penggugat selesai *meeting* dengan vendor Minizoo, Penggugat mendapatkan telepon dari Tergugat (sdr. Nengah Lukman selaku Direktur Utama PT Nusa Abadi Indo Global). Pada sambungan telepon tersebut Tergugat menginfokan kepada Tergugat bahwa Turut Tergugat (Pihak Mall

Hal. 2 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



BTM) memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat hingga tanggal 31 Mei 2022, dengan alasan bahwa Departemen Marcomm yang dipimpin oleh Penggugat mengalami *stagnan*. Padahal hubungan kerja atau kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada 19 Desember 2022 atau masih tersisa 7 (tujuh) bulan masa kerja. Dan menurut pengakuan Tergugat bahwa Penggugat masih diberikan kesempatan oleh Turut Tergugat untuk mendapatkan pekerjaan baru hingga pertengahan Juni 2022. Namun karena pada saat itu Penggugat dalam keadaan lelah dan letih, kemudian Penggugat meminta kepada Penggugat agar membahas permasalahan PHK tersebut di esok hari;

6. Bahwa pada hari Kamis, 26 Mei 2022 sekitar pukul 07:35 WIB, Penggugat menghubungi Tergugat melalui aplikasi pesan WhatsApp guna menanyakan kepada Tergugat perihal informasi dan pernyataan pada semalam. Lalu sekitar pukul 16:49 WIB Tergugat menghubungi Penggugat melalui saluran telepon dan kemudian terjadi percakapan dimana Penggugat dan Tergugat saling menjelaskan permasalahan tersebut;
7. Bahwa pada hari Jum'at, 27 Mei 2022 Tergugat kembali menghubungi Penggugat melalui aplikasi pesan WhatsApp. Adapun isi komunikasi tersebut adalah Penggugat harus melakukan serah terima pekerjaan kepada saudari Lendy selaku Business Development PT Nusa Abadi Indo Global, mulai Senin 30 Mei 2022 hingga Jum'at 02 Juni 2022;
8. Bahwa pada tanggal 2 dan 3 Juni 2022 Penggugat telah berusaha untuk menemui saudari Lendy, tapi sulit mendapatkan waktu yang tepat untuk bertemu di kantor PT Nusa Abadi Indo Global;
9. Bahwa pada tanggal 06 Juni 2022 Penggugat bertemu dan diskusi dengan Tergugat untuk membicarakan rencana pihak PT Nusa Abadi Indo Global yang berkeinginan membantu Penggugat untuk memberikan pekerjaan yang baru dan Tergugat juga meminta kepada Penggugat agar Penggugat juga mencari pekerjaan yang baru;
10. Bahwa pada tanggal 08 Juni 2022 Penggugat menerima *email* dari saudari Inka Vania Kristanti selaku *HR Specialist* dari Tergugat mengenai Surat Pemberitahuan Kontrak Kerja Karyawan PT Nusa Abadi Indo Global. Adapun isi *email* tersebut adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat kepada Penggugat, dikarenakan berdasarkan pertimbangan target dan kinerja Penggugat serta meminta kepada Penggugat agar melakukan serah terima pekerjaan pada tanggal 15 Juni 2022. Kemudian Penggugat membalas *email* tersebut pada tanggal 09 Juni

Hal. 3 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



2022 sekitar pukul 08:33 WIB untuk menanggapi isi *email* tersebut dan Penggugat meminta kepada saudari Inka Vania Kristanti selaku *HR Specialist* dari Tergugat untuk memberikan dan/atau menunjukkan evaluasi hasil kinerja Penggugat, serta Penggugat memohon kepada saudari Inka Vania Kristanti selaku *HR Specialist* dari Tergugat agar waktu serah terima pekerjaan dapat dirubah;

11. Bahwa terdapat lampiran pada *email* yang dikirimkan oleh saudari Inka Vania Kristanti selaku *HR Specialist* dari Tergugat. Adapun lampiran tersebut adalah Surat Pemberitahuan Kontrak Kerja Karyawan, dengan nomor surat: 007/SU/NAI/VI/2022 tertanggal 08 Juni 2022 yang ditandatangani oleh saudari Inka Vania Kristanti selaku *HR Specialist* dari Tergugat. Adapun isi dari surat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian dari klien (Turut Tergugat) perihal kinerja Penggugat dan target yang telah ditentukan, maka klien (Turut Tergugat) memutuskan untuk tidak melanjutkan kontrak kerja Penggugat;
- b. Terhitung sejak 15 Juni 2022 hubungan kerja antara klien (Turut Tergugat) dengan Penggugat berakhir;
- c. Perusahaan (Tergugat) tidak berkewajiban memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kecuali gaji berjalan yang akan dibayarkan full di akhir bulan Juni kepada Penggugat;
- d. Segala hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban saudara (Penggugat) dapat diserahkan dengan baik kepada General Manager atau personal yang ditunjuk selambat-lambatnya tanggal 15 Juni 2022.

12. Bahwa pada tanggal 04 Juli 2022 Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat yang isinya sebagai berikut :

- a. Penggugat menjelaskan kepada Tergugat mengenai hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat sebagai akibat pemutusan kontrak kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu sejumlah Rp 85.000.000 (delapan puluh lima juta rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang sisa kontrak selama 6 (enam) bulan yaitu sebesar :
6 bulan x Rp 11.000.000 = Rp 66.000.000 (enam puluh enam juta rupiah);
 - Sisa uang Tunjangan Hari Raya yaitu sebesar Rp 8.000.000 (delapan juta rupiah);

Hal. 4 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang pesangon yaitu sebesar Rp 11.000.000 (sebelas juta rupiah).

b. Penggugat terbuka untuk berdiskusi (bipartit) untuk membahas permasalahan ini pada tanggal 12 Juli 2022.

13. Bahwa pada tanggal 08 Juli 2022 Tergugat menjawab surat Tergugat dengan Nomor surat: 073/SU/NAI/VII/2022, perihal Undangan Klarifikasi. Adapun isinya adalah Tergugat mengundang Penggugat untuk hadir di kantor Tergugat pada hari Senin, 11 Juli 2022, pukul 15:00 - 16:00 WIB;

14. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2022 Tergugat kembali mengirimkan surat kepada Tergugat dengan Nomor surat: 075/SU/NAI/VII/2022, perihal Undangan ke-2 Klarifikasi. Adapun isinya adalah Tergugat menindaklanjuti surat nomor: 073/SU/NAI/VII/2022 dan komunikasi di aplikasi WhatsApp pada tanggal 10 Juli 2022 pukul 12:33 WIB, dan Tergugat kembali mengundang Penggugat untuk hadir di kantor Tergugat pada hari Rabu, 13 Juli 2022, pukul 17:00 - 18:00 WIB;

15. Bahwa telah terjadi bipartit antara Penggugat dan Tergugat pada 13 Juli 2022 dan tidak terjadi kesepakatan dan/atau perdamaian pada proses bipartit tersebut;

16. Bahwa akibat tidak terjadinya kesepakatan dan/atau perdamaian dalam proses Bipartit, kemudian Penggugat mengajukan Permohonan Mediasi kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor pada tanggal 29 Juli 2022;

17. Bahwa pada tanggal 18 Agustus 2022, Tergugat melalui Kuasa Hukumnya pada Kantor Hukum Manuarang Abednego & Partners mengirimkan surat dengan nomor: 042/MAP/SK/Jwb-PB/2022, perihal Tanggapan atas Tuntutan Pekerja Poppy Deviana Kristina kepada Kuasa Hukum Penggugat (saudara Sujud Prasetyo). Adapun isi dari surat itu adalah sebagai berikut:

a. Bahwa Klien kami (Tergugat) dan Poppy Deviana Kristina (Klien Rekan/ Penggugat) telah melakukan perundingan Bipartit pada tanggal 05 Agustus 2022 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan kepada Penggugat berdasarkan Surat PHK No ref.: 007/SU/NAI/2022 tertanggal 08 Juni 2022, dimana pada perundingan bipartit tersebut, klien rekan (Penggugat) menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa PHK yang dilakukan oleh Klien kami (Tergugat) kepada Klien rekan (Penggugat) tidak berlandaskan hukum yang berlaku dan tanpa alasan maupun prosedural secara hukum yang baik;

Hal. 5 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



- Bahwa Klien rekan (Penggugat) menuntut kepada klien kami (Tergugat) yaitu : Upah sisa waktu kerja hingga akhir Desember 2022, pesangon, dan sisa THR yang belum diselesaikan oleh klien kami (Tergugat).
- b. Bahwa klien kami (Tergugat) menolak terhadap tuntutan klien rekan (Penggugat) sebagaimana pada angka 1 (satu) di atas karena PHK yang dilakukan klien kami (Tergugat) kepada klien rekan (Penggugat) adalah sah dan telah didasarkan kepada Pasal 1 ayat 2.(3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No.012/PKWT-I/NAIG/2021 tanggal 20 Desember 2021 yang dibuat klien rekan (Penggugat) dan klien kami (Tergugat) dan juga didasarkan kepada angka 3 Surat Pernyataan tertanggal 20 Desember 2021 yang dibuat oleh klien rekan (Penggugat), sehingga klien rekan (Penggugat) tidak dapat mendapat ganti rugi atau kompensasi apapun dari klien kami (Tergugat) atas PHK terhadap klien rekan(Penggugat) tersebut.
18. Bahwa pada mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor, kembali tidak terjadi kesepakatan dan/atau titik temu antara Penggugat dengan Tergugat, kemudian Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor mengeluarkan anjuran nomor: 560/707-HIK, tertanggal 28 September 2022, yang isinya :
- a. **Agar para pihak melaksanakan dan menghargai Perjanjian Kerja serta dokumen pendukung sesuai dengan yang telah disepakati serta ditandatangani secara Bersama dan dengan penuh l'tikad baik seperti proses penandatanganan awal terjadi;**
- b. **Agar pihak-pihak memberikan jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini, dan pihak-pihak dianggap menolak isi anjuran ini apabila tidak memberikan jawaban dan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.**
19. Bahwa dengan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada Penggugat dengan alasan yang mengada-ada, maka Tergugat secara sadar dan sengaja tidak menjalankan amanat Pasal 151 ayat (1) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja "**Pengusaha, Pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.**"

Hal. 6 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



20. Bahwa dikarenakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat, maka Penggugat menuntut hak-hak **Penggugat** dalam Perselisihan Hubungan Kerja ini sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan dan aturan hukum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia, adalah sebagai berikut:

A. Hak uang sisa kontrak yang tersisa

Berdasarkan Pasal 62 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Maka, hak uang sisa kontrak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Tergugat adalah sebesar = 6 bulan x Rp 11.000.000 = Rp 66.000.000 (enam puluh enam juta rupiah).

B. Hak uang kompensasi PKWT

Berdasarkan pada:

- Pasal 17 Peraturan Pemerintah (PP) No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja:
“Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh”.
- Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja:
“(1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungannya berdasarkan PKWT”.
- Pasal 16 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah (PP) No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja:
“(1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

Hal. 7 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan :

$\frac{\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah;}}{12}$

12

Maka, hak uang kompensasi PKWT yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar = $\frac{6}{12} \times \text{Rp } 11.000.000 = \text{Rp } 5.500.000$ (lima juta lima ratus ribu rupiah).

C. Hak uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan

Berdasarkan pada:

- Pasal 9 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan:

“(1) Tunjangan Hari Raya Keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh. (2) Tunjangan Hari Raya Keagamaan wajib dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan”.

- Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan:

“(1) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian waktu kerja tertentu.”

- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/1/HK.04/IV/2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2022 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

Maka, uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp 11.000.000 (sebelas juta rupiah).

21. Bahwa karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti yang sah, tidak dapat disangkal kebenarannya, maka Penggugat mohon agar putusan perkara ini serta merta dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada kasasi dan perlawanan hukum lainnya (uit voerbar bij voorad).



Berdasarkan alasan-alasan seperti terurai tersebut di atas, maka dengan ini **Penggugat** mohon kepada yang terhormat **Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, Jawa Barat** untuk memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 20 Desember 2021, tidak berlaku dan batal demi hukum;
3. Menyatakan bahwa Tergugat (PT Nusa Abadi Indo Global) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak dan semena-mena terhadap Penggugat tanpa Dasar hukum dan tidak taat serta tidak patuh pada Peraturan Perundang – undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia;
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak uang sisa kontrak kepada Penggugat sebesar 6 bulan x Rp 11.000.000 = Rp 66.000.000 (enam puluh enam juta rupiah);
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak uang kompensasi PKWT kepada Penggugat sebesar 6/12 x Rp 11.000.000 = Rp 5.500.000 (lima juta lima ratus ribu rupiah);
6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Penggugat sebesar Rp 11.000.000 (sebelas juta rupiah).
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 1,000,000 (Satu Juta Rupiah) setiap harinya apabila Tergugat lalai memenuhi isi keputusan tersebut, terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan;
8. Menyatakan putusan ini serta merta dapat dijalankan terlebih dahulu, meskipun Tergugat mengajukan Kasasi dan perlawanan hukum lainnya (*uit voorbaar bij voorraad*).
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Subsider

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, **mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*)** berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Hal. 9 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat dan Turut Tergugat mengajukan eksepsi dan jawaban sebagai berikut:

I. **Fakta-Fakta Hukum Yang Sesungguhnya Terjadi Dalam Perkara A quo**

1. **Bahwa** sebelum Tergugat menanggapi dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut, dimana Tergugat memandang perlu untuk mengungkapkan fakta-fakta hukum yang sebenarnya terjadi antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dijelaskan di bawah ini;
2. **Bahwa** Tergugat dan Penggugat telah membuat dan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No.012/PKWT-I/NAIG/2021 Tertanggal 20 Desember 2022 (selanjutnya disebut "PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021"), dan berdasarkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **dimana** Tergugat telah mengangkat atau menjadikan Penggugat sebagai Karyawan/Pekerja Kontrak pada Tergugat dengan jabatan sebagai Konsultan Chief Marcomm untuk jangka waktu tertentu yaitu dari tanggal 20 Desember 2021 sampai dengan tanggal 19 Desember 2022, dan tempat kerja Penggugat yang ditentukan oleh Tergugat adalah di Mall BTM – Kota Bogor milik Turut Tergugat, dan Penggugat mulai bekerja di Mall BTM – Kota Bogor, adalah sejak awal Januari 2022.
3. **Bahwa** berdasarkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **dimana** tempat kerja Penggugat tersebut dapat berubah setiap saat, tergantung kebutuhan Tergugat dan kebutuhan perusahaan-perusahaan yang menjadi Klien Tergugat atau yang membutuhkan jasa Tergugat.
4. **Bahwa** berdasarkan Form Kesepakatan Kondisi – FM-HR-21 No.012/NAI/HRD-KK/XII/2021 yang merupakan Lampiran dari PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **disebutkan bahwa** :
 - a. **Gaji Pokok Penggugat adalah sebesar Rp. 9.000.000,- (Sembilan juta rupiah) per bulan;**

Hal. 10 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Tunjangan Site/Penempatan sebesar Rp. 1.000.000,-(stau juta rupiah) per bulan; dan

c. Tunjangan makan dan komunikasi sebesar Rp. 1.000.000,-(satu juta rupiah) perbulan,

dimana Tunjangan Site/Penempatan ini diberikan Tergugat kepada Penggugat karena tempat kerja Penggugat berada di Kota Bogor, **sementara** kedudukan Kantor Penggugat dan Tergugat berada di Jl. Minangkabau Barat No. 8 – Jakarta Selatan, dan Tunjangan Site/Penempatan ini akan berubah apabila Penggugat ditempatkan Tergugat di tempat kerja yang lain selain tempat kerja Penggugat di Mall BTM - Kota Bogor, sesuai penempatan Tergugat atas permintaan Klien Tergugat dalam masa berlakunya PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **begitu juga hal** tunjangan makan dan komunikasi yang diberikan Tergugat kepada Penggugat akan berubah atau dipengaruhi oleh kehadiran Penggugat di tempat kerja Pengugat di Mall BTM - Kota Bogor atau ditempat kerja yang lain sesuai penempatan Tergugat atas permintaan Klien Tergugat dalam masa berlakunya PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **sehingga Tunjangan Site/Penempatan dan tunjangan makan dan komunikasi yang diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah tunjangan tidak tetap.**

5. Bahwa penjelasan Tergugat di atas, dibuktikan dengan adanya pembayaran gaji Penggugat oleh Tergugat untuk 4 (empat) bulan terakhir yang berubah-ubah yaitu : Pembayaran gaji untuk Bulan Februari 2022, Bulan Maret 2022, Bulan April 2022 dan Bulan Mei 2022, **artinya** gaji Penggugat dapat berubah-ubah untuk setiap bulannya dan tidak tetap sebesar Rp. 11.000.000, **sementara** gaji Penggugat yang tetap adalah sebesar Rp. 9.000.000,-, dan tambahan tunjangan sebesar Rp. 2.000.000, adalah tunjangan tidak tetap karena dipengaruhi kehadiran Penggugat ditempat kerja Penggugat dan dipengaruhi oleh dimana Penggugat ditempatkan untuk bekerja, dan kebetulan penempatan pertama Penggugat berdasarkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/ 2021 *a quo*, adalah di Mall BTM – Kota Bogor dan belum berubah, sehingga tunjangan site/penempatan ini masih tetap, namun apabila Penggugat ditempatkan di tempat kerja yang lain atau di perusahaan yang lain dalam masa berlakunya PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **maka** tunjangan site/penempatan tersebut akan berubah.

Hal. 11 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



6. **Bahwa** pada tanggal 20 Desember 2022, dimana Penggugat juga telah membuat dan menandatangani Surat Pernyataan Tertanggal 20 Desember 2022 (*selanjutnya disebut "Surat Pernyataan Penggugat"*), **dimana** pada Angka 3 (tiga) Surat Pernyataan Penggugat *a quo*, telah dengan jelas dinyatakan : "*Bahwa apabila Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) menilai saya (in casu – Penggugat) dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) dan NAI Indonesia (in casu – Tergugat'')*" atau *tidak memenuhi target atau standard kerja yang telah ditetapkan, maka saya (in casu – Penggugat) bersedia mengundurkan diri sewaktu-waktu dan perjanjian kerja terputus tanpa kewajiban perusahaan (in casu – Tergugat) atau pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) untuk membayar ganti rugi apapun"*.

7. **Bahwa** berdasarkan laporan dan data yang diberikan Turut Tergugat kepada Tergugat, ternyata selama Penggugat melakukan pekerjaan di tempat kerja Penggugat di Mall BTM – Kota Bogor dari Bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022, **ternyata** kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat di Mall BTM – Kota Bogort sebagai tempat kerja Penggugat yang ditentukan Tergugat, **hal ini dibuktikan dengan bukti-bukti, yaitu :**

a. **Rekap Absensi Penggugat/Pekerja dari Bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022**, yang dikeluarkan Turut Tergugat pada tanggal 17 Mei 2022, **telah membuktikan** bahwa Penggugat sering sekali terlambat masuk kerja dan sering tidak masuk kerja, **artinya** tingkat kehadiran Penggugat tidak menggambarkan kedisiplinan dan komitmen kerja dari Penggugat dalam melakukan pekerjaannya, **karena** keterlambatan yang berulang dalam bekerja sudah pasti mengurangi durasi jam kerja dan produktifitas kerja, dan Penggugat telah melanggar disiplin kerja;

b. **Hasil Evaluasi atas Kinerja Penggugat/Pekerja**, yang dikeluarkan Turut Tergugat pada tanggal 17 Mei 2022, **telah membuktikan bahwa** hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat tidak sesuai dengan harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat pada Mall BTM – Kota Bogor sebagai tempat kerja Penggugat.

Hal. 12 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



8. Bahwa oleh karena kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat di Mall BTM – Kota Bogor berdasarkan penilaian Turut Tergugat, kemudian Turut Tergugat mengajukan Klaim atau keberatan kepada Tergugat dan menolak Penggugat untuk melanjutkan pekerjaannya pada Turut Tergugat, berdasarkan Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor: 125/HR-BM/BTM/V/22 Tertanggal 19 Mei 2022.

9. Bahwa oleh karena adanya Klaim atau keberatan dari Turut Tergugat kepada Tergugat atas kehadiran, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat di Mall BTM – Kota Bogor, berdasarkan Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor: 125/HR-BM/BTM/V/22 Tertanggal 19 Mei 2022 *a quo*, **maka** berdasarkan :

- 1. Pasal 1 ayat (2) angka 3 PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 a quo**, yang menyatakan : "Perjanjian Kerja ini akan berakhir sewaktu-waktu tanpa kompensasi dalam bentuk apapun, jika : (3) Apabila Pihak Klien (*in casu* – Turut Tergugat) menolak karyawan (*in casu* – Penggugat) karena kinerja karyawan (*in casu* – Penggugat) dinilai tidak sesuai dengan yang diharapkan klien (*in casu* – Turut Tergugat) dan atau karyawan (*in casu* – Penggugat) tidak dapat memenuhi target atau standard kerja yang ditetapkan", **Jo.**
- 2. Pasal 1 ayat (2) angka 4 PKWT No. 012/PKWTI/NAIG/2021 a quo**, yang menyatakan : "Karyawan (*in casu* - Penggugat) melakukan kesalahan/pelanggaran tata tertib perusahaan (*in casu* – Tergugat), Jo.
- 3. Pasal 1 ayat (2) angka 5 PKWT No. 012/PKWTI/NAIG/2021 a quo**, yang menyatakan : "Karyawan (*in casu* - Penggugat) tidak melakukan pekerjaan keseharian sebagaimana mestinya", **Jo.**
- 4. Pasal 154 A ayat (2) Undang Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Undang Undang Cipta Kerja ("UU Cipta Kerja")**, yang menyatakan: "Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja

Hal. 13 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), Jo.

5. Pasal 61 ayat (1) huruf (e) UU Cipta Kerja, yang menyatakan :

"Perjanjian Kerja berakhir apabila (e) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja", Jo.

6. Angka 3 Surat Pernyataan Penggugat, yang menyatakan :

"Bahwa apabila Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) menilai saya (in casu – Penggugat) dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) dan NAI Indonesia (in casu – Tergugat)" atau tidak memenuhi target atau standard kerja yang telah ditetapkan, maka saya (in casu – Penggugat) bersedia mengundurkan diri sewaktu-waktu dan perjanjian kerja terputus tanpa kewajiban perusahaan (in casu – Tergugat) atau pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) untuk membayar ganti rugi apapun",

AKHIRNYA Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") terhadap Penggugat dengan cara membatalkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, sebelum berakhirnya jangka waktu kerja dalam PKWT No.012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, tanpa adanya kewajiban Tergugat atau Turut Tergugat untuk membayar ganti rugi apapun kepada Penggugat, berdasarkan Surat PHK dari Tergugat kepada Penggugat No. Ref.No.007/SU/NAI/VI/2022 Tertanggal 8 Juni 2022 (*selanjutnya disebut "Surat PHK"*), *dimana* dalam Surat PHK *a quo*, disebutkan bahwa PHK terhadap Penggugat mulai berlaku sejak tanggal 15 Juni 2022.

10. Bahwa selain dari kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Tergugat dan Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat di Mall BTM, *dimana* PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, adalah ***juga didasarkan kepada :***

I. Pasal 1 ayat (2) angka 6 PKWT No.012/PKWT/NAIG/2021 *a quo*,

yang menyatakan : "Perusahaan (in casu – Tergugat) melakukan perampangan organisasi dan hal-hal lainnya yang menjadi kebijakan perusahaan (in casu – Tergugat)", Jo.



2. **Pasal 154 A ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja**, yang menyatakan :
 “(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: (b).
 perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan
 perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang
 disebabkan perusahaan mengalami kerugian”.

11. **Bahwa** berdasarkan :

1. **Pasal 1 ayat (2) angka 3 PKWT No.012/PKWT-I/NAIG/2021;**
2. **Pasal 1 ayat (2) angka 4 PKWT No.012/PKWT/NAIG/2021;**
3. **Pasal 1 ayat (2) angka 5 PKWT No.012/PKWT/NAIG/2021;**
4. **Pasal 154 A ayat (2) UU Cipta Kerja;**
5. **Pasal 61 ayat (1) huruf (e) UU Cipta Kerja;**
6. **Angka 3 Surat Pernyataan Penggugat;**
7. **Pasal 1 ayat (2) angka 6 PKWT No.012/PKWT/NAIG/2021; dan**
8. **Pasal 154 A ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja a quo,**

telah terbukti bahwa PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah sah dan mengikat Tergugat dan Penggugat, dan Penggugat tidak mendapatkan ganti rugi apapun dari Tergugat maupun dari Turut Tergugat atas PHK tersebut.

12. **Bahwa** sebelum Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat, dimana Tergugat juga telah memberikan uang Tunjangan Hari Raya (“THR”) kepada Penggugat sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) pada tanggal 22 April 2022, **dan** dasar perhitungan THR ini adalah berdasarkan perhitungan secara proporsional dari upah Pokok Penggugat berdasarkan **Pasal 3 ayat (1) huruf (b) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI (“Permenaker”) No. 6 Tahun 2016** Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, yang menyatakan : **“Pekerja yang mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan, maka diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan : masa kerja/12 x 1 bulan Upah”, Jo. Pasal 3 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2016, yang menyatakan : “Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen upah: a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (clean wages); atau b. upah pokok termasuk tunjangan tetap”, sehingga** Penggugat yang baru bekerja sejak 22 Desember 2021 s/d diberikannya THR pada tanggal 22 April 2022 (4 bulan kerja), **maka** THR yang diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar : $4/12 \times 9.000.000,-$ (gaji/upah pokok Penggugat) = Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah).

Hal. 15 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



- 13. Bahwa** berdasarkan **Form Kesepakatan Kondisi – FM-HR-21 No.012/NAI/HRD-KK/XII/2021** yang merupakan Lampiran dari PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **telah terbukti bahwa** gaji/upah pokok Penggugat adalah sebesar Rp. 9.000.000,-(sembilan juta rupiah) dan bukan sebesar Rp. 11.000.000,- (sebelas juta rupiah) karena Tunjangan Site/Penempatan sebesar Rp. 1.000.000,-(satu juta rupiah) per bulan, dan tunjangan makan dan komunikasi sebesar Rp. 1.000.000,-(satu juta rupiah) per bulan, adalah tunjangan tidak tetap sebagaimana dijelaskan Tergugat di atas, **sehingga** perhitungan besarnya THR didasarkan kepada Gaji Pokok Penggugat yaitu sebesar Rp. 9.000.000,- (sembilan juta rupiah).
- 14. Bahwa** walaupun tidak ada kewajiban dari Tergugat dan Turut Tergugat untuk memberikan ganti rugi apapun kepada Penggugat atas PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tersebut, **namun** Tergugat tetap memberikan ganti rugi atau kompensasi kepada Penggugat yaitu sebesar Rp. 4.500.000,- (empat juta lima ratus ribu rupiah), **hal ini dibuktikan** dengan adanya pembayaran Gaji/Upah Penggugat untuk satu bulan penuh pada Bulan Juni 2022 yaitu sebesar Rp. 9.000.000,- (sembilan juta rupiah), **sementara** Penggugat hanya bekerja sampai dengan tanggal 15 Juni 2022, **seharusnya** gaji Penggugat sampai dengan tanggal 15 Juni 2022 adalah hanya sebesar Rp. 4.500.000,- (empat juta lima ratus ribu rupiah) saja, **sehingga** telah terbukti bahwa Tergugat telah memberikan ganti rugi atau kompensasi atas PHK Penggugat yaitu sebesar Rp. 4.500.000,- (empat juta lima ratus ribu rupiah) kepada Penggugat tanpa diminta Penggugat.
- 15. Bahwa** ternyata Penggugat keberatan terhadap PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat berdasarkan Surat Penggugat kepada Tergugat tertanggal 4 Juli 2022 ("**Surat Keberatan Penggugat**"), dan dalam Surat Keberatan Penggugat *a quo*, dimana Penggugat juga menuntut sisa upah Kontrak Kerja hingga bulan Desember 2022 sebesar Rp. 11.000.000,- x 6 (enam) bulan sisa kontrak kerja = Rp. 66.000.000,- ditambah uang pesangon sebesar Rp. 11.000.000,- dan Sisa uang Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar Rp. 8.000.000,-, **sehingga** total tuntutan ganti rugi Penggugat kepada Tergugat berdasarkan Surat Keberatan Penggugat *a quo* adalah sebesar Rp. 85.000.000,-, **namun** tuntutan ganti rugi dari Penggugat tersebut ditolak

Hal. 16 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Tergugat karena tuntutan tersebut adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali.

16. **Bahwa** atas PHK tersebut, kemudian Tergugat dan Penggugat melakukan perundingan bipartit pada tanggal 13 Juli 2022 berdasarkan Undangan Klarifikasi dari Tergugat kepada Penggugat Ref No.073/SU/NAI/VII/2022 Tertanggal 8 Juli 2022, untuk membicarakan PHK Penggugat, namun hasil perundingan bipartit tersebut adalah gagal atau tidak berhasil karena Penggugat tetap menuntut Tergugat untuk memberikan kompensasi PHK sebesar Rp. 85.000.000,-, *namun* Tergugat menolaknya.

17. **Bahwa** Penggugat kemudian mengajukan permasalahan PHK tersebut kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bogor (“**Disnaker Kota Bogor**”), dan Disnaker Kota Bogor melalui Suratnya Nomor: 560/486-HIK Tertanggal 02 Agustus 2022 Perihal Klarifikasi, telah mengundang Tergugat untuk bertemu dengan Penggugat dan Mediator Disnaker Kota Bogor pada tanggal 5 Agustus 2022, dan dalam pertemuan dan perundingan bipartit antara Tergugat dan Penggugat, dimana Penggugat tetap menuntut kepada Tergugat untuk memberikan kompensasi PHK sebesar Rp. 85.000.000,- *namun* Tergugat tetap menolaknya.

18. **Bahwa** terhadap tuntutan Penggugat yang diajukan dalam perundingan bipartit Tergugat dan Penggugat tersebut, kemudian Tergugat mengajukan Surat kepada Penggugat No.042/MAP/ SK/Jwb- PB/VIII/2022 tertanggal 18 Agustus 2022 Perihal Tanggapan atas Tuntutan Penggugat, yang pada dasarnya menyatakan bahwa Tergugat menolak atas tuntutan ganti rugi atau kompensasi dari Penggugat tersebut karena PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sah dan mengikat Tergugat dan Penggugat.

19. **Bahwa** oleh karena Penggugat tidak setuju terhadap PHK tersebut, akhirnya Penggugat mengajukan permohonan penyelesaian permasalahan PHK dan besarnya uang gantirugi/ pesangon yang dituntut Penggugat kepada Tergugat tersebut kepada Disnaker Kota Bogor, untuk dilakukannya perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat, perundingan Tripartit antara Penggugat, Tergugat dan Mediator dari Disnaker Kota Bogor, dan oleh karena perundingan Bipartit dan Tripartit, **ternyata gagal atau tidak berhasil mencapai kesepakatan**, **akhirnya** Mediator Disnaker Kota Bogor, mengeluarkan

Hal. 17 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Surat Anjuran Nomor : 560/107-HIK. Tertanggal 28 September 2022

yang diketahui oleh Kepala Disnaker Kota Bogor tersebut.

20. Bahwa Tergugat setuju atas **Surat Anjuran Mediator Disnaker Kota**

Bogor Nomor : 560/107-HIK. Tertanggal 28 September 2022

tersebut, namun Penggugat menolak atau tidak setuju dengan **Surat**

Anjuran Mediator Disnaker Kota Bogor Nomor : 560/107-HIK.

Tertanggal 28 September 2022 tersebut, dan akhirnya Penggugat

mengajukan Gugatan PHK terhadap Tergugat dan Turut Tergugat

berdasarkan Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*.

II. Dasar dan Alasan Penolakan Tergugat Atas Dalil-Dalil Gugatan

Penggugat A quo

A. DALAM EKSEPSI

Eksepsi Perihal : Salah Sasaran Pihak yang Digugat Yaitu Orang/Pihak

yang ditarik sebagai Tergugat Keliru (error in persona in gemis aanhoeda

nigheid)

1. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

No.012/PKWT-I/NAIG/2021 tanggal 20 Desember 2022, **Jo.** Surat

Pernyataan Penggugat Tertanggal 20 Desember 2022 *a quo*, **telah**

terbukti bahwa Penggugat hanya mempunyai hubungan hukum

dengan Tergugat, **dan tidak mempunyai hubungan hukum**

dengan Turut Tergugat, **sehingga** dengan dijadikannya Turut

Tergugat sebagai pihak dalam Gugatan Penggugat *a quo*, **hal ini**

telah membuktikan bahwa Gugatan Penggugat *a quo*, telah salah

sasaran Pihak yang digugat yaitu orang/pihak yang ditarik sebagai

Tergugat adalah salah atau Keliru (*error in persona in gemis*

aanhoeda nigheid).

2. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, **telah terbukti bahwa**

Gugatan Penggugat *a quo* telah mengandung cacat formil,

sehingga sudah seharusnya Gugatan Penggugat *a quo*

dinyatakan tidak dapat diterima (*ontvankelijke verklaard*).

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat mohon agar fakta-fakta hukum yang sebenarnya

terjadi antara Penggugat dan Tergugat dan fakta-fakta hukum

dalam Eksepsi sebagaimana dijelaskan Tergugat di atas, adalah

merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Jawaban

Tergugat atas Gugatan Penggugat *a quo* dalam pokok perkara ini.



2. **Bahwa** Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Gugatan Penggugat *a quo* secara keseluruhan, terkecuali yang secara tegas dan terang diakui kebenarannya oleh Tergugat pada Jawaban ini.
3. **Bahwa** berdasarkan dalil-dalil Gugatan Penggugat pada Angka 1 s/d Angka 3 halaman 1 - 2 *a quo*, **telah terbukti hal-hal sebagai berikut :**
 - a. **Bahwa** berdasarkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **telah terbukti** bahwa Tergugat telah mengangkat/menjadikan Penggugat sebagai Karyawan/ Pekerja Kontrak pada Tergugat dengan jabatan sebagai Chief Marcomm untuk jangka waktu tertentu yaitu dari tanggal 20 Desember 2021 sampai tanggal 19 Desember 2022, dan Penggugat mulai bekerja di tempat kerja yang ditentukan Tergugat yaitu di Turut Tergugat pada Mall BTM – Kota Bogor adalah sejak awal Januari 2022;
 - b. **Bahwa** berdasarkan Surat Pernyataan Tertanggal 20 Desember 2022 ("**Surat Pernyataan Penggugat**"), **dimana** pada Angka 3 Surat Pernyataan Penggugat *a quo*, **telah dengan jelas Penggugat menyatakan : "Bahwa apabila Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) menilai saya (in casu – Penggugat) dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) dan NAI Indonesia (in casu – Tergugat)" atau tidak memenuhi target atau standard kerja yang telah ditetapkan, maka saya (in casu – Penggugat) bersedia mengundurkan diri sewaktu-waktu dan perjanjian kerja terputus tanpa kewajiban perusahaan (in casu – Tergugat) atau pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) untuk membayar ganti rugi apapun";**
 - c. **Bahwa** Penggugat bekerja pada Tergugat sampai dengan tanggal 15 Juni 2022, karena Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat sebelum berakhirnya jangka waktu kerja dalam PKWT No.012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, berdasarkan Surat Tergugat kepada Penggugat No. Ref.No.007/SU/NAI/VI/2022 Tertanggal 8 Juni 2022, dengan alasan bahwa kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang

Hal. 19 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat di tempat kerja Penggugat di Mall BTM – Kota Bogor.

4. **Bahwa** Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Gugatan Penggugat yang disebutkan pada Angka 4 s/d Angka 18 halaman 2 – 5 *a quo*, **dengan dasar dan alasan sebagai berikut :**
 1. **Bahwa** berdasarkan laporan dan data yang diberikan Turut Tergugat kepada Tergugat, ternyata selama Penggugat melakukan pekerjaan di tempat kerja Penggugat di Mall BTM – Kota Bogor dari Bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022, **ternyata** kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat di Mall BTM – Kota Bogor sebagai tempat kerja Penggugat yang ditentukan Tergugat, **hal ini dibuktikan dengan bukti Rekap Absensi Penggugat/Pekerja dari Bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022 Tertanggal 17 Mei 2022, dan bukti Hasil Evaluasi atas Kinerja Penggugat/Pekerja Tertanggal 17 Mei 2022.**
 2. **Bahwa** oleh karena kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat di Mall BTM – Kota Bogor berdasarkan penilaian Turut Tergugat, **kemudian** Turut Tergugat mengajukan Klaim atau keberatan kepada Tergugat dan menolak Penggugat untuk melanjutkan pekerjaannya pada Turut Tergugat, berdasarkan Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor: 125/HR-BM/BTM/V/22 Tertanggal 19 Mei 2022.
 3. **Bahwa** oleh karena adanya Klaim atau keberatan dari Turut Tergugat kepada Tergugat atas kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat, berdasarkan Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor: 125/HR-BM/BTM/V/22 Tertanggal 19 Mei 2022 tersebut, **maka** berdasarkan Pasal 1 ayat (2) angka 3 PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021, **Jo.** Pasal 1 ayat (2) angka 4 PKWT No. 012/PKWTI/NAIG/2021, **Jo.** Pasal 1 ayat (2) angka 5 PKWT No. 012/PKWTI/NAIG/2021, **Jo.** Pasal 154 A ayat (2) Undang Undang No.11 Tahun 2020, **Jo.** Pasal 61 ayat (1) huruf (e) UU Cipta Kerja, **Jo.** Angka 3 Surat Pernyataan Penggugat *a quo*, **AKHIRNYA** Tergugat melakukan

Hal. 20 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHK terhadap Penggugat dengan cara membatalkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/ 2021 *a quo*, sebelum berakhirnya jangka waktu kerja dalam PKWT No.012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, tanpa adanya kewajiban Tergugat atau Turut Tergugat untuk membayar ganti rugi apapun kepada Penggugat, **berdasarkan** Surat PHK dari Tergugat kepada Penggugat No. Ref.No.007/SU/NAI/VI/2022 Tertanggal 8 Juni 2022 (“**Surat PHK**”), **dimana** dalam Surat PHK *a quo*, disebutkan bahwa PHK terhadap Penggugat mulai berlaku sejak tanggal 15 Juni 2022.

4. **Bahwa** selain dari kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Tergugat dan Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat di Mall BTM, **dimana** PHK Penggugat, **juga didasarkan kepada** Pasal 1 ayat (2) angka 6 PKWT No.012/PKWTI/NAIG/ 2021, **Jo.** Pasal 154 A ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja.
5. **Bahwa** berdasarkan penjelasan di atas, telah terbukti bahwa PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah sah dan mengikat Tergugat dan Penggugat, dan Penggugat tidak mendapatkan ganti rugi apapun dari Tergugat maupun dari Turut Tergugat atas PHK tersebut.
6. **Bahwa** sebelum Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat, dimana Tergugat telah memberikan uang Tunjangan Hari Raya (“THR”) kepada Penggugat sebesar Rp. 3.000.000,- pada tanggal 22 April 2022, **dan** dasar perhitungan THR ini adalah berdasarkan perhitungan secara proporsional dari upah Pokok Penggugat berdasarkan Pasal 3 ayat (1) huruf (b) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI (“**Permenaker**”) No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, **Jo.** Pasal 3 ayat (2) Permenaker No. 6 Tahun 2016, *a quo*, **sehingga** Penggugat yang baru bekerja sejak 22 Desember 2021 s/d diberikannya THR pada tanggal 22 April 2022 (4 bulan kerja), **maka** THR yang diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar : $4/12 \times 9.000.000,-$ (gaji/upah pokok Penggugat) = Rp. 3.000.000,-.
7. **Bahwa** berdasarkan **Form Kesepakatan Kondisi – FM-HR-21 No.012/NAI/HRD-KK/XII/2021** yang merupakan Lampiran dari PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **telah terbukti bahwa** gaji/upah pokok Penggugat adalah sebesar Rp. 9.000.000,- dan bukan sebesar Rp. 11.000.000,- **karena** Tunjangan Site/Penempatan sebesar Rp. 1.000.000,- per bulan, dan tunjangan makan dan komunikasi sebesar Rp. 1.000.000,-

Hal. 21 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



per bulan, adalah tunjangan tidak tetap sebagaimana dijelaskan Tergugat di atas, *sehingga* perhitungan besarnya THR didasarkan kepada Gaji Pokok Penggugat yaitu sebesar Rp. 9.000.000,-.

8. **Bahwa** walaupun tidak ada kewajiban dari Tergugat untuk memberikan ganti rugi apapun kepada Penggugat atas PHK tersebut, **namun** Tergugat tetap memberikan ganti rugi atau kompensasi kepada Penggugat yaitu sebesar Rp. 4.500.000,- karena Tergugat telah memberikan Gaji/Upah Penggugat untuk satu bulan penuh pada Bulan Juni 2022 yaitu sebesar Rp. 9.000.000,-, **sementara** Penggugat hanya bekerja sampai dengan tanggal 15 Juni 2022, **seharusnya** gaji Penggugat sampai dengan tanggal 15 Juni 2022 adalah hanya sebesar Rp. 4.500.000,- saja, **sehingga** telah terbukti bahwa Tergugat telah memberikan ganti rugi atau kompensasi atas PHK Penggugat yaitu sebesar Rp. 4.500.000,- kepada Penggugat tanpa diminta Penggugat.
9. **Bahwa** ternyata Penggugat keberatan terhadap PHK yang dilakukan Tergugat berdasarkan Surat Penggugat kepada Tergugat tertanggal 4 Juli 2022 ("**Surat Keberatan Penggugat**"), dan dalam Surat Keberatan Penggugat *a quo*, dimana Penggugat juga menuntut sisa upah Kontrak Kerja hingga bulan Desember 2022 sebesar Rp. 11.000.000,- x 6 (enam) bulan sisa kontrak kerja = Rp. 66.000.000,- ditambah uang pesangon sebesar Rp. 11.000.000,- dan Sisa uang Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar Rp. 8.000.000,-, **sehingga** total tuntutan ganti rugi Penggugat berdasarkan Surat Keberatan Penggugat *a quo* adalah sebesar Rp. 85.000.000,-, **namun** tuntutan ganti rugi dari Penggugat tersebut ditolak Tergugat karena tuntutan tersebut adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali.
10. **Bahwa** oleh karena perundingan bipartit Penggugat dan Tergugat pada tanggal 13 Juli 2022 perihal PHK Penggugat tersebut, ternyata gagal, kemudian Penggugat mengajukan permohonan penyelesaian permasalahan PHK dan besarnya uang gantirugi/pesangon tersebut kepada Disnaker Kota Bogor, dan oleh karena perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat, perundingan Tripartit antara Penggugat, Tergugat dan Mediator dari Disnaker Kota Bogor, ternyata gagal mencapai kesepakatan, **akhirnya** Mediator Disnaker Kota Bogor, mengeluarkan **Surat Anjuran Nomor : 560/107-HIK. Tertanggal 28 September 2022** yang diketahui oleh Kepala Disnaker Kota Bogor tersebut, dan oleh karena Penggugat menolak atau tidak setuju dengan

Hal. 22 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Surat Anjuran Mediator Disnaker Kota Bogor Nomor : 560/107-HIK.

Tertanggal 28 September 2022 tersebut, akhirnya Penggugat mengajukan Gugatan PHK terhadap Tergugat dan Turut Tergugat berdasarkan Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*.

11. Bahwa perlu juga Tergugat sampaikan bahwa Tergugat tidak pernah diskusi dengan Penggugat perihal rencana Tergugat untuk membantu **Penggugat memberikan atau mendapatkan pekerjaan yang baru bagi Penggugat.**

5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Gugatan Penggugat yang disebutkan pada Angka 19 s/d Angka 21 halaman 5 – 7 *a quo*, **dengan dasar dan alasan sebagai berikut :**

1. Bahwa PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat **adalah sah dan mengikat Penggugat dan Tergugat** dan tidak ada kewajiban Tergugat atau Turut Tergugat untuk membayar ganti rugi apapun kepada Penggugat.

2. Bahwa Tergugat keberatan dan menolak tuntutan ganti rugi dan kompensasi yang diajukan Penggugat kepada Tergugat yang terdiri dari:

a. Hak uang sisa kontrak yang tersisa sebesar Rp. 66.000.000,-;

b. Hak Uang Kompensasi PKWT sebesar Rp. 5.500.000,-; dan

c. Hak Uang Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar Rp. 11.000.000,-

dengan total sebesar Rp. 82.500.000,- (delapan puluh dua juta lima ratus ribu rupiah) **karena** tuntutan tuntutan ganti rugi dan kompensasi tersebut adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **sehingga** sudah seharusnya ditolak atau dikesampingkan seluruhnya.

3. Bahwa tuntutan ganti rugi dari Tergugat terhadap uang sisa kontrak sebesar Rp. 66.000.000,- yang didasarkan kepada Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan **adalah** keliru dan tidak berdasar sama sekali karena tuntutan ganti rugi berdasarkan Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat diberlakukan **apabila Pembatalan Kontrak tersebut adalah tidak sah, sementara PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan cara membatalkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 a quo, adalah sah dan mengikat Penggugat dan Tergugat,**

Hal. 23 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



sehingga tidak ada dasarnya sama sekali Tergugat menuntut ganti rugi berupa sisa kontrak sebesar Rp. 66.000.000,- (enam puluh enam juta rupiah) kepada Tergugat.

4. **Bahwa** Penggugat telah keliru menafsirkan Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, **sehingga** dalil-dalil Penggugat atas tuntutan ganti rugi kepada Tergugat terhadap uang sisa kontrak sebesar Rp. 66.000.000,- (enam puluh enam juta rupiah) tersebut sudah seharusnya ditolak atau dikesampingkan.

5. **Bahwa** setelah Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat, **dimana** Tergugat telah memberikan Upah/Gaji Penggugat untuk satu bulan penuh pada Bulan Juni 2022, **sementara** Penggugat hanya bekerja sampai dengan tanggal 15 Juni 2022 saja, dan walaupun tidak ada kewajiban dari Tergugat dan Turut Tergugat untuk memberikan ganti rugi apapun kepada Penggugat atas PHK tersebut, **namun** Tergugat tetap memberikan ganti rugi atau kompensasi kepada Penggugat yaitu sebesar Rp. 4.500.000,- karena Tergugat telah memberikan Gaji/Upah Penggugat untuk satu bulan penuh pada Bulan Juni 2022 sebesar Rp. 9.000.000,-, **sementara** Penggugat hanya bekerja sampai dengan tanggal 15 Juni 2022, **seharusnya** gaji Penggugat sampai dengan tanggal 15 Juni 2022 adalah hanya sebesar Rp. 4.500.000,- (empat juta lima ratus ribu rupiah) saja, **sehingga** telah terbukti bahwa Tergugat telah memberikan ganti rugi atau kompensasi atas PHK Penggugat tersebut yaitu sebesar Rp. 4.500.000,- (empat juta lima ratus ribu rupiah) tanpa diminta Penggugat.

6. **Bahwa** sebelum Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat, dimana Tergugat juga telah memberikan uang THR kepada Penggugat sebesar Rp. 3.000.000,- pada tanggal 22 April 2022, sebagaimana dijelaskan Tergugat di atas.

7. **Bahwa** berdasarkan Form Kesepakatan Kondisi – FM-HR-21 No.012/NAI/HRD-KK/XII/2021 yang merupakan Lampiran dari PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/ 2021 *a quo*, **telah terbukti bahwa** gaji/upah pokok Penggugat adalah sebesar Rp. 9.000.000,- dan bukan sebesar Rp. 11.000.000,- karena Tunjangan Site/ Penempatan sebesar Rp. 1.000.000,- per

Hal. 24 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



bulan, dan tunjangan makan dan komunikasi sebesar Rp. 1.000.000,- per bulan, adalah tunjangan tidak tetap sebagaimana dijelaskan Tergugat di atas, **sehingga** perhitungan besarnya THR didasarkan kepada Gaji Pokok Penggugat sebesar Rp. 9.000.000,-.

8. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, telah terbukti bahwa dalil-dalil tuntutan ganti rugi dan kompensasi yang diajukan Penggugat kepada Tergugat adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **sehingga** telah terbukti bahwa Gugatan Penggugat *a quo* adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, dan sudah seharusnya ditolak atau dikesampingkan seluruhnya.

6. Bahwa berdasarkan uraian penjelasan di atas, **telah terbukti bahwa** Posita Gugatan Penggugat *a quo*, adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali dan juga tanpa didukung oleh bukti-bukti otentik dan dasar hukum yang jelas, dan oleh karena Posita Gugatan Penggugat *a quo*, adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **maka** tuntutan/petitum Gugatan Penggugat *a quo* juga sudah seharusnya dikesampingkan atau ditolak seluruhnya.

7. Bahwa oleh karena posita dan tuntutan dalam Gugatan Penggugat *a quo*, adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **maka** tuntutan Penggugat tentang dwangsom (uang paksa) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya, sudah seharusnya dikesampingkan atau ditolak, **apalagi** tuntutan Penggugat tentang dwangsom (uang paksa) ini tidak pernah sama sekali dibahas Penggugat dalam posita Gugatan Penggugat *a quo*, dan tiba-tiba saja muncul dalam tuntutan Gugatan Penggugat *a quo*, **sehingga** tuntutan Penggugat tentang dwangsom (uang paksa) *a quo*, sudah seharusnya dikesampingkan atau ditolak.

8. Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 606a dan 606b RV, ternyata ada dua hal yang harus menjadi patokan dalam menjatuhkan dwangsom (uang paksa), yaitu:

- a. *Pertama, dwangsom tidak dapat dijatuhkan terhadap putusan hakim yang hukuman pokoknya berupa pembayaran uang; dan*
- b. *Kedua, kemungkinan eksekusi riil bukan halangan untuk menjatuhkan hukuman dwangsom.*

Hal. 25 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



9. **Bahwa** oleh karena posita dan tuntutan dalam Gugatan Penggugat *a quo*, adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **maka** tuntutan atau permohonan Penggugat agar putusan dalam Perkara Gugatan *a quo*, dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lanjut dari Tergugat (uit voerbaar bij voorraad), sudah seharusnya dikesampingkan atau ditolak, **apalagi** permohonan putusan serta merta (uit voerbaar bij voorraad) ini hanya dapat dimintakan apabila dapat dibuktikan bahwa bukti-bukti yang diajukan sebagai dasar gugatan adalah bukti-bukti autentik yang kuat, terang dan jelas.

10. **Bahwa** Tergugat menolak dalil-dalil Gugatan Penggugat *a quo* selain dan selebihnya.

11. **Bahwa** berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum di atas, **telah terbukti bahwa** Gugatan Penggugat *a quo* adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **sehingga** sudah seharusnya ditolak untuk seluruhnya.

Berdasarkan seluruh penjelasan Tergugat tersebut di atas, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara kepada negara.

Atau : Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Eksepsi dan Jawaban Turut Tergugat

I. Fakta-Fakta Hukum Yang Sesungguhnya Terjadi Dalam Perkara A quo

1. **Bahwa** sebelum Turut Tergugat menanggapi dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut, dimana Turut Tergugat memandang perlu untuk mengungkapkan fakta-fakta hukum yang sebenarnya terjadi antara Penggugat, Tergugat dan Turut Tergugat sebagaimana dijelaskan di bawah ini.



2. Bahwa Tergugat dan Turut Tergugat telah membuat dan menandatangani Perjanjian Kerja Sama Tentang Pekerjaan Konsultasi Pengelolaan Mal BTM No. 220/AGR/NAI/VII/2018 Tertanggal 31 Juli 2018 (**selanjutnya disebut “Perjanjian Kerjasama”**), dan berdasarkan Perjanjian Kerjasama *a quo*, **dimana** Turut Tergugat telah menunjuk Tergugat sebagai pengelola atas Properti Mal BTM yang terletak di Jl. Ir. H. Juanda No. 68, Kota Bogor.

3. Bahwa berdasarkan Pasal 3 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Perjanjian Kerjasama *a quo*, **telah dengan jelas disebutkan :**

1. Tergugat bertanggungjawab dalam operasional atas pengelolaan properti sesuai ruang lingkup kerja;

2. Tergugat akan menyediakan personal/staf/karyawan yang berkualitas sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan disetujui oleh Turut Tergugat, yang akan bekerja penuh waktu atas biaya Turut Tergugat yang ditempatkan pada Properti selama jangka waktu penunjukan;

3. Apabila personal/staf/karyawan yang ditempatkan Tergugat, ternyata berdasarkan penilaian Turut Tergugat tidak memenuhi persyaratan dalam menjalankan tugasnya, maka Turut Tergugat berhak untuk mengajukan penggantian dengan pemberitahuan lisan/tertulis yang menjelaskan alasan yang obyektif dan wajar.

4. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerjasama yang dibuat Tergugat dan Turut Tergugat *a quo*, kemudian Tergugat dan Penggugat membuat dan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.012/PKWT-I/NAIG/2021 Tertanggal 20 Desember 2022 (**selanjutnya disebut “PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021”**), dan berdasarkan PKWT No. 012/ PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **dimana** Tergugat telah mengangkat Penggugat sebagai Karyawan/Pekerja Kontrak pada Tergugat dengan jabatan sebagai Konsultan Chief Marcomm untuk jangka waktu tertentu yaitu dari tanggal 20 Desember 2021 sampai dengan tanggal 19 Desember 2022, dan tempat kerja Penggugat yang ditentukan oleh Tergugat adalah di Mall BTM – Kota Bogor milik Turut Tergugat, dan Penggugat mulai bekerja pada Turut Tergugat di Mall BTM – Kota Bogor adalah sejak awal Januari 2022.

5. Bahwa pada tanggal 20 Desember 2022, **dimana** Penggugat juga telah membuat dan menandatangani Surat Pernyataan Tertanggal 20 Desember 2022 (**selanjutnya disebut “Surat Pernyataan**

Hal. 27 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Penggugat”), **dimana** pada Angka 3 Surat Pernyataan Penggugat *a quo*, **telah dengan jelas dinyatakan** : “**Bahwa apabila Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) menilai saya (in casu – Penggugat) dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) dan NAI Indonesia (in casu – Tergugat)**” atau **tidak memenuhi target atau standard kerja yang telah ditetapkan, maka saya (in casu – Penggugat) bersedia mengundurkan diri sewaktu-waktu dan perjanjian kerja terputus tanpa kewajiban perusahaan (in casu – Tergugat) atau pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) untuk membayar ganti rugi apapun**”.

6. Bahwa setelah beberapa bulan Penggugat bekerja pada Turut Tergugat di Mall BTM– Kota Bogor, **ternyata** berdasarkan laporan dan data yang ada pada Turut Tergugat, dimana selama Penggugat melakukan pekerjaan di tempat kerja Penggugat di Mall BTM – Kota Bogor dari Bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022, **terbukti bahwa** kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat di Mall BTM – Kota Bogort sebagai tempat kerja Penggugat, **hal ini dibuktikan dengan bukti-bukti, yaitu** :

a. Rekap Absensi Penggugat/Pekerja dari Bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022, yang dikeluarkan Turut Tergugat pada tanggal 17 Mei 2022, **telah membuktikan** bahwa Penggugat sering sekali terlambat masuk kerja dan sering tidak masuk kerja, **artinya** tingkat kehadiran Penggugat tidak menggambarkan kedisiplinan dan komitmen kerja dari Penggugat dalam melakukan pekerjaannya, **karena** keterlambatan yang berulang dalam bekerja sudah pasti mengurangi durasi jam kerja dan produktifitas kerja;

b. Hasil Evaluasi atas Kinerja Penggugat/Pekerja, yang dikeluarkan Turut Tergugat pada tanggal 17 Mei 2022, **telah membuktikan** bahwa hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat tidak sesuai dengan harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat pada Mall BTM – Kota Bogor sebagai tempat kerja Penggugat.

7. Bahwa oleh karena kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya

Hal. 28 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



oleh Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat berdasarkan penilaian Turut Tergugat, kemudian Turut Tergugat mengajukan Klaim atau keberatan kepada Tergugat dan menolak Penggugat untuk melanjutkan pekerjaannya pada Turut Tergugat, berdasarkan Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor: 125/HR-BM/BTM/V/22 Tertanggal 19 Mei 2022.

8. **Bahwa** oleh karena adanya Klaim atau keberatan dari Turut Tergugat kepada Tergugat atas kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat, berdasarkan Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor: 125/HR-BM/BTM/V/22 Tertanggal 19 Mei 2022 *a quo*, **AKHIRNYA** Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) terhadap Penggugat dengan cara membatalkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, sebelum berakhirnya jangka waktu kerja dalam PKWT No.012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, tanpa adanya kewajiban Tergugat untuk membayar ganti rugi apapun kepada Penggugat, berdasarkan Surat Tergugat kepada Penggugat No. Ref.No.007/SU/NAI/VI/ 2022 Tertanggal 8 Juni 2022 (*selanjutnya disebut “Surat PHK”*), **dimana** dalam Surat PHK *a quo*, disebutkan bahwa PHK terhadap Penggugat mulai berlaku sejak tanggal 15 Juni 2022.

9. **Bahwa** selain dari kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Tergugat dan Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat, **dimana** PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, adalah **juga didasarkan kepada :**

1. **Pasal 1 ayat (2) angka 6 PKWT No.012/PKWTI/NAIG/2021 *a quo*, yang menyatakan : “Perusahaan (*in casu – Tergugat*) melakukan perampangan organisasi dan hal-hal lainnya yang menjadi kebijakan perusahaan (*in casu – Tergugat*)”, **Jo**.**
2. **Pasal 154 A ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja, yang menyatakan : “(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: (b). perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”.**

Hal. 29 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



10. Bahwa ternyata Penggugat keberatan terhadap PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tersebut, dan atas PHK tersebut, kemudian Tergugat dan Penggugat melakukan perundingan bipartit, namun hasil perundingan bipartit tersebut adalah gagal atau tidak berhasil karena Penggugat tetap menuntut Tergugat untuk memberikan kompensasi PHK sebesar Rp. 85.000.000,-, kepada Penggugat, *namun* Tergugat menolaknya.

11. Bahwa oleh karena Penggugat tetap tidak setuju terhadap PHK tersebut, akhirnya Penggugat mengajukan permohonan penyelesaian permasalahan PHK dan besarnya uang gantirugi/pesangon yang dituntut Penggugat kepada Tergugat tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bogor, dan untuk dilakukannya perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat, dan perundingan Tripartit antara Penggugat, Tergugat dan Mediator dari Disnaker Kota Bogor, **dan oleh karena** perundingan Bipartit dan Tripartit tersebut, ternyata gagal atau tidak berhasil mencapai kesepakatan, **akhirnya** Mediator Disnaker Kota Bogor, mengeluarkan **Surat Anjuran Nomor : 560/107-HIK. Tertanggal 28 September 2022** yang diketahui oleh Kepala Disnaker Kota Bogor tersebut.

12. Bahwa oleh karena Penggugat menolak atau tidak setuju dengan **Surat Anjuran Mediator Disnaker Kota Bogor Nomor : 560/107-HIK. Tertanggal 28 September 2022** tersebut, akhirnya Penggugat mengajukan Gugatan PHK terhadap Tergugat dan Turut Tergugat berdasarkan Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*.

II. Dasar dan Alasan Penolakan Turut Tergugat Atas Dalil-Dalil Gugatan

Penggugat A quo

A. DALAM EKSEPSI

Eksepsi Perihal : Salah Sasaran Pihak yang Digugat Yaitu Orang/Pihak yang ditarik sebagai Tergugat Keliru (error in persona in gemis aanhoeda nigheid)

I. Bahwa apabila Perjanjian Kerja Sama Tentang Pekerjaan Konsultasi Pengelolaan Mal BTM No.220/AGR/NAI/VII/ 2018 Tertanggal 31 Juli 2018 yang dibuat dan ditandatangani Tergugat dan Turut Tergugat **dikaitkan** dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.012/PKWT-I/NAIG/2021 tanggal 20 Desember 2022 yang dibuat Penggugat dan Tergugat, **Jo.** Surat Pernyataan

Hal. 30 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Penggugat Tertanggal 20 Desember 2022 *a quo*, **telah terbukti bahwa** Penggugat hanya mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat, **dan tidak mempunyai hubungan hukum sama sekali** dengan Turut Tergugat, **sehingga** dengan dijadikannya Turut Tergugat sebagai pihak dalam Gugatan Penggugat *a quo*, **hal ini telah membuktikan bahwa** Gugatan Penggugat *a quo*, telah salah sasaran Pihak yang digugat yaitu orang/pihak yang ditarik sebagai Tergugat adalah salah atau Keliru (*error in persona in gemis aanhoeda nigheid*).

2. **Bahwa** berdasarkan penjelasan di atas, **telah terbukti bahwa** Gugatan Penggugat *a quo* telah mengandung cacat formil, **sehingga** sudah seharusnya Gugatan Penggugat *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*ontvankelijke verklaard*).

B. DALAM POKOK PERKARA

1. **Bahwa** Turut Tergugat mohon agar fakta-fakta hukum yang sebenarnya terjadi antara Penggugat, Tergugat dan Turut Tergugat dan fakta-fakta hukum dalam Eksepsi sebagaimana dijelaskan Turut Tergugat di atas, adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Jawaban Turut Tergugat atas Gugatan Penggugat *a quo* dalam pokok perkara ini.
2. **Bahwa** Turut Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Gugatan Penggugat *a quo* secara keseluruhan, terkecuali yang secara tegas dan terang diakui kebenarannya oleh Turut Tergugat pada Jawaban ini.
3. **Bahwa** berdasarkan dalil-dalil Gugatan Penggugat pada Angka 1 s/d Angka 3 halaman 1 - 2 *a quo*, **telah terbukti hal-hal sebagai berikut :**
 - a. **Bahwa** berdasarkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, **telah terbukti** bahwa Tergugat telah mengangkat Penggugat sebagai Karyawan/Pekerja Kontrak pada Tergugat dengan jabatan sebagai Chief Marcomm untuk jangka waktu tertentu yaitu dari tanggal 20 Desember 2021 s/d tanggal 19 Desember 2022, dan Penggugat mulai bekerja di tempat kerja yang ditentukan Tergugat yaitu di Turut Tergugat pada Mall BTM – Kota Bogor adalah sejak awal Januari 2022;
 - b. **Bahwa** Penggugat juga telah membuat dan menandatangani Surat Pernyataan Tertanggal 20 Desember 2022, **dimana** pada

Hal. 31 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Angka 3 Surat Pernyataan Penggugat tersebut, **telah dengan jelas Penggugat menyatakan** : “**Bahwa apabila Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) menilai saya (in casu – Penggugat) dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan Pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) dan NAI Indonesia (in casu – Tergugat)”** atau tidak memenuhi target atau standard kerja yang telah ditetapkan, maka saya (in casu – Penggugat) bersedia mengundurkan diri sewaktu-waktu dan perjanjian kerja terputus tanpa kewajiban perusahaan (in casu – Tergugat) atau pihak Klien (in casu – Turut Tergugat) untuk membayar ganti rugi apapun”;

c. **Bahwa** Penggugat bekerja pada Tergugat sampai dengan tanggal 15 Juni 2022, karena Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat sebelum berakhirnya jangka waktu kerja dalam PKWT No.012/PKWT-I/NAIG/2021 a quo, berdasarkan Surat Tergugat kepada Penggugat No. Ref.No.007/SU/NAI/VI/2022 Tertanggal 8 Juni 2022, dengan alasan bahwa kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat di tempat kerja Penggugat di Mall BTM – Kota Bogor.

4. **Bahwa** Turut Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Gugatan Penggugat yang disebutkan pada Angka 4 s/d Angka 18 halaman 2 – 5 a quo, **dengan dasar dan alasan sebagai berikut** :

1. **Bahwa** berdasarkan laporan dan data yang ada pada Turut Tergugat, ternyata selama Penggugat melakukan pekerjaan di tempat kerja Penggugat dari Bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022, **ternyata** kehadiran/ absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat di Mall BTM – Kota Bogort sebagai tempat kerja Penggugat, **hal ini dibuktikan dengan bukti-bukti, yaitu Rekap Absensi Penggugat/Pekerja dari Bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022, dan Hasil Evaluasi atas Kinerja Penggugat/Pekerja.**

Hal. 32 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



2. **Bahwa** oleh karena kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat berdasarkan penilaian Turut Tergugat, kemudian Turut Tergugat mengajukan Klaim atau keberatan kepada Tergugat dan menolak Penggugat untuk melanjutkan pekerjaannya pada Turut Tergugat, berdasarkan Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor: 125/HR-BM/BTM/V/22 Tertanggal 19 Mei 2022.
3. **Bahwa** oleh karena adanya Klaim atau keberatan dari Turut Tergugat kepada Tergugat atas kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat, berdasarkan Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor: 125/HR-BM/BTM/V/22 Tertanggal 19 Mei 2022 *a quo*, **AKHIRNYA** Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") terhadap Penggugat dengan cara membatalkan PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, sebelum berakhirnya jangka waktu kerja dalam PKWT No.012/PKWT-I/NAIG/2021 *a quo*, tanpa adanya kewajiban Tergugat dan Turut Tergugat untuk membayar ganti rugi apapun kepada Penggugat, berdasarkan Surat Tergugat kepada Penggugat No. Ref.No.007/SU/NAI/VI/2022 Tertanggal 8 Juni 2022, **dimana** PHK terhadap Penggugat mulai berlaku sejak tanggal 15 Juni 2022.
4. **Bahwa** selain dari kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Tergugat dan Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat, **dimana** PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, adalah ***juga didasarkan kepada*** Pasal 1 ayat (2) angka 6 PKWT No.012/PKWTI/NAIG/2021 *a quo*, ***Jo.*** Pasal 154 A ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja.
5. **Bahwa** oleh karena Penggugat keberatan terhadap PHK tersebut, kemudian Tergugat dan Penggugat melakukan

Hal. 33 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



perundingan bipartit, namun hasil perundingan bipartit tersebut adalah gagal karena Penggugat tetap menuntut Tergugat untuk memberikan kompensasi PHK sebesar Rp. 85.000.000,-, kepada Tergugat, namun Tergugat menolaknya.

6. **Bahwa** oleh karena tidak adanya penyelesaian masalah PHK antara Penggugat dan Tergugat, akhirnya Penggugat mengajukan permohonan penyelesaian permasalahan PHK dan besarnya uang gantirugi/pesangon tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bogor, dan untuk dilakukannya perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat, perundingan Tripartit antara Penggugat, Tergugat dan Mediator dari Disnaker Kota Bogor, dan oleh karena perundingan Bipartit dan perundingan Tripartit, ternyata gagal atau tidak berhasil mencapai kesepakatan, akhirnya Mediator Disnaker Kota Bogor, mengeluarkan **Surat Anjuran Nomor : 560/107-HIK. Tertanggal 28 September 2022** yang diketahui oleh Kepala Disnaker Kota Bogor tersebut.

7. **Bahwa** oleh karena Penggugat menolak atau tidak setuju dengan **Surat Anjuran Mediator Disnaker Kota Bogor Nomor : 560/107-HIK. Tertanggal 28 September 2022** tersebut, akhirnya Penggugat mengajukan Gugatan PHK terhadap Tergugat dan Turut Tergugat berdasarkan Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*.

5. **Bahwa** Turut Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Gugatan Penggugat yang disebutkan pada Angka 19 s/d Angka 21 halaman 5 – 7 *a quo*, **dengan dasar dan alasan sebagai berikut :**

1. **Bahwa** PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat **adalah sah dan mengikat Penggugat dan Tergugat** dan tidak ada kewajiban Tergugat atau Turut Tergugat untuk membayar ganti rugi apapun kepada Penggugat.

2. **Bahwa** tuntutan Kompensasi dari Penggugat tersebut adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali.

3. **Bahwa** Penggugat telah keliru menafsirkan Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga dalil-dalil Penggugat atas tuntutan ganti rugi kepada Tergugat terhadap uang sisa kontrak sebesar Rp. 66.000.000,- (enam puluh enam

Hal. 34 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



juta rupiah) tersebut sudah seharusnya ditolak atau dikesampingkan.

4. **Bahwa** berdasarkan penjelasan di atas, telah terbukti bahwa dalil-dalil tuntutan ganti rugi dan kompensasi yang diajukan Penggugat kepada Tergugat adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **sehingga** telah terbukti bahwa Gugatan Penggugat *a quo* adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, dan sudah seharusnya ditolak atau dikesampingkan seluruhnya.
6. **Bahwa** berdasarkan penjelasan di atas, **telah terbukti bahwa** Posita Gugatan Penggugat *a quo*, adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali dan juga tanpa didukung oleh bukti-bukti otentik dan dasar hukum yang jelas, dan oleh karena Posita Gugatan Penggugat *a quo*, adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **maka** tuntutan/petitem Gugatan Penggugat *a quo* juga sudah seharusnya dikesampingkan atau ditolak seluruhnya.
7. **Bahwa** oleh karena posita dan tuntutan dalam Gugatan Penggugat *a quo*, adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **maka** tuntutan Penggugat tentang dwangsom (uang paksa) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya, sudah seharusnya dikesampingkan atau ditolak, **apalagi** tuntutan Penggugat tentang dwangsom (uang paksa) ini tidak pernah sama sekali dibahas Penggugat dalam posita Gugatan Penggugat *a quo*, dan tiba-tiba saja muncul dalam tuntutan Gugatan Penggugat *a quo*, **sehingga** tuntutan Penggugat tentang dwangsom (uang paksa) *a quo*, sudah seharusnya dikesampingkan atau ditolak.
8. **Bahwa** berdasarkan ketentuan dalam Pasal 606a dan 606b RV, ternyata ada dua hal yang harus menjadi patokan dalam menjatuhkan dwangsom (uang paksa), yaitu:
 - a. *Pertama, dwangsom tidak dapat dijatuhkan terhadap putusan hakim yang hukuman pokoknya berupa pembayaran uang; dan*
 - b. *Kedua, kemungkinan eksekusi riil bukan halangan untuk menjatuhkan hukuman dwangsom.*
9. **Bahwa** oleh karena posita dan tuntutan dalam Gugatan Penggugat *a quo*, adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **maka** tuntutan atau permohonan Penggugat agar putusan dalam Perkara Gugatan *a quo*, dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lanjut dari Tergugat (uit voerbaar bij voorraad), sudah

Hal. 35 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



seharusnya dikesampingkan atau ditolak, **apalagi** permohonan putusan serta merta (uit voerbaar bij voorraad) ini juga hanya dapat dimintakan apabila dapat dibuktikan bahwa bukti-bukti yang diajukan sebagai dasar gugatan adalah bukti-bukti autentik yang kuat, terang dan jelas.

10. Bahwa Turut Tergugat menolak dalil-dalil Gugatan Penggugat *a quo* selain dan selebihnya.

11. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum di atas, **telah terbukti bahwa** Gugatan Penggugat *a quo* adalah keliru dan tidak berdasar sama sekali, **sehingga** sudah seharusnya ditolak untuk seluruhnya.

Berdasarkan seluruh penjelasan Turut Tergugat tersebut di atas, maka Turut Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Turut Tergugat seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara kepada negara.

Atau : Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban dari Tergugat dan Turut Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Tanggapan/Replik tertulisnya pada tanggal 10 Mei 2021;

Menimbang, bahwa terhadap Replik dari Penggugat tersebut, Tergugat dan Turut Tergugat telah mengajukan Tanggapan/Duplik tertulisnya pada tanggal 24 Mei 2021;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan setelah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda P-1 s/d P-5 sebagai berikut:

Hal. 36 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. P-1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu a.n. Poppy Deviana Kristina No:012/PKWT-I/NAIG/2021
2. P-2 Risalah Bipartit
3. P-3 Anjuran No 560/707-HIK tanggal 28 September 2022
4. P-4 Kontrak kerja No.007/SU/NAI/VI/2022 tertanggal 8 Juni 2022
5. P-5 Rekening koran a.n. Poppy Deviana Kristina

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang telah diberikan oleh Majelis Hakim dalam meneguhkan gugatannya Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk meneguhkan dalil jawabannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda T-1 s/d T-20 sebagai berikut:

1. T-1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No.012/PKWT-I/NAIG/2021 dan lampirannya tertanggal 20 Desember 2022;
2. T-2 Surat Pernyataan Penggugat tanggal 20 Desember 2022;
3. T-3 Perjanjian Kerja Sama tentang Pekerjaan Konsultasi Pengelolaan Mal BTM No.220/AGR/NAI/VII/2018 tertanggal 31 Juli 2018;
4. T-4 Rekap Absensi Penggugat/Pekerja dari Bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022;
5. T-5 Hasil Evaluasi atas Kinerja Penggugat/Pekerja Tertanggal 17 Mei 2022;
6. T-6 Tugas dan tanggungjawab/Job Description Penggugat yang ditetapkan Turut Tergugat di tempat kerja Penggugat;
7. T-7 Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor 125/HR-BM/V/22 tertanggal 19 Mei 2022 perihal keberatan Turut Tergugat kepada Tergugat atas kehadiran dan konerja Penggugat;
8. T-8 Surat PHK dari Tergugat kepada Penggugat No.Ref.No.007/SU/NAI/VI/2022 tanggal 8 Juni 2022;
9. T-9 Slip atau bukti pembayaran gaji Penggugat bulan Januari 2022;
10. T-10 Slip atau bukti pembayaran gaji Penggugat bulan Januari 2022;
11. T-11 Slip atau bukti pembayaran gaji Penggugat bulan Maret 2022;
12. T-12 Slip atau bukti pembayaran gaji Penggugat bulan April 2022;
13. T-13 Slip atau bukti pembayaran gaji Penggugat bulan Mei 2022;
14. T-14 Slip atau bukti pembayaran gaji Penggugat bulan Juni 2022;
15. T-15 Slip atau bukti pembayaran gaji Penggugat bulan April 2022;

Hal. 37 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. T-16 Surat Keberatan Penggugat kepada Tergugat hal PHK tanggal 4 Juli 2022;
17. T-17 Undangan klarifikasi dari Tergugat kepada Penggugat Ref No.073/SU/NAI/VII/2022 tertanggal 8 Juli 2022;
18. T-18 Catatan/Risalah Rapat Perundingan Bipartit antara Tergugat dan Penggugat tertanggal 13 Juli 2022;
19. T-19 Risalah Perundingan Bipartit antara Tergugat dan Penggugat tertanggal 5 Agustus 2022;
20. T-20 Surat anjuran Nomor 560/107-HIK tertanggal 28 September 2022 yang dikeluarkan oleh Disnaker Kota Bogor;

Menimbang, bahwa Tergugat dan Turut Tergugat untuk meneguhkan dalil jawabannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda TT-1 s/d TT-14 sebagai berikut:

1. TT-1 Perjanjian kerja sama tentang Pekerjaan Konsultasi Pengelolaan Mal BTM N0.220/AGR/NAI/VII/2018 tertanggal 31 Juli 2018;
2. TT-2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.012/PKWT-I/NAIG/2021 tertanggal 20 Desember 2022;
3. TT-3 Surat Pernyataan Penggugat tertanggal 20 Desember 2021;
4. TT-4 Bukti Rekap Absensi Penggugat Bulan Desember 2021;
5. TT-5 Bukti Rekap Absensi Penggugat Bulan Januari 2022;
6. TT-6 Bukti Rekap Absensi Penggugat Bulan Februari 2022;
7. TT-7 Bukti Rekap Absensi Penggugat Bulan Maret 2022;
8. TT-8 Bukti Rekap Absensi Penggugat Bulan April 2022;
9. TT-9 Bukti Rekap Absensi Penggugat Bulan Mei 2022;
10. TT-10 Hasil evaluasi atas kinerja Penggugat tertanggal 17 Mei 2022;
11. TT-11 Tugas dan tanggungjawab/Job Description Penggugat yang ditetapkan Turut Tergugat di tempat kerja Penggugat;
12. TT-12 Surat Turut Tergugat kepada Tergugat Nomor 125/HR-BM/BTM/V/22 Tertanggal 19 Mei 2022;
13. TT-13 Surat Tergugat kepada Penggugat No.Ref.N0.007/SU/NAI/VI/2022 tertanggal 8 Juni 2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat;
14. TT-14 Surat anjuran Nomor:560/107-HIK tertanggal 28 September 2022;

Menimbang, bahwa Tergugat dan Turut Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu Nur Widayanto dan Herman Budi Santoso, untuk mendukung dalil-dalil bantahannya, yang memberikan keterangan di bawah sumpah sebagaimana tertera dalam berita acara persidangan, yang untuk

Hal. 38 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

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

singkatnya dianggap telah dimuat dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat dan Turut Tergugat melalui Kuasa Hukumnya telah menyerahkan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 17 Juli 2023 dan keduanya menyatakan sudah tidak akan mengajukan apa-apa lagi melainkan mohon putusan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan telah tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan ini maka, berita acara tersebut harus dianggap telah dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena bersamaan dengan jawaban, Tergugat dan Turut Tergugat telah mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa dalam petitum jawabannya Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo*, menolak atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) dengan alasan salah sasaran pihak yang digugat yaitu orang/pihak yang ditarik sebagai Tergugat keliru (*error in persona in gemis aanhoeda nigheid*) karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.012/PKWT-I/NAIG/2021 tanggal 20 Desember 2022, Jo. Surat Pernyataan Penggugat Tertanggal 20 Desember 2022 *a quo*, telah terbukti bahwa Penggugat hanya mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat, dan tidak mempunyai hubungan hukum dengan Turut Tergugat, sehingga dengan dijadikannya Turut Tergugat sebagai pihak dalam Gugatan Penggugat *a quo*, hal ini telah membuktikan bahwa Gugatan Penggugat *a quo*, telah salah sasaran pihak yang digugat yaitu orang/pihak yang ditarik sebagai Tergugat adalah salah atau keliru (*error in persona in gemis aanhoeda nigheid*);

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi tersebut Majelis Hakim mempertimbangkannya bahwa yang dijadikan alasan Tergugat dan Turut Tergugat adalah tentang ada tidaknya hubungan hukum yaitu hubungan kerja antara para pihak, maka terhadap yang demikian diperlukan adanya pembutian oleh para pihak dalam perkara *a quo* dan ini memberikan pemahaman sudah

Hal. 39 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memasuki pokok perkara, dan oleh karena sesuai arti dari eksepsi menurut Hukum Acara Perdata adalah tangkisan atau bantahan yang diajukan oleh Tergugat yang tidak menyangkut mengenai materi pokok perkara, namun tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan berdasarkan ketentuan Pasal 125 ayat (2), Pasal 133, Pasal 134 HIR dan Pasal 136 HIR / Pasal 162 RBg, maka sesuai dengan ketentuan tersebut sudah seharusnya terhadap eksepsi Tergugat dan Turut Tergugat berdasar hukum dinyatakan untuk di tolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, yang pada pokoknya Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga Tergugat harus membayar hak uang sisa kontrak kepada Penggugat selama 6 bulan yaitu sebesar : Rp 66.000.000 (enam puluh enam juta rupiah) dan hak uang kompensasi PKWT kepada Penggugat sebesar Rp 5.500.000 (lima juta lima ratus ribu rupiah) serta Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Penggugat sebesar Rp 11.000.000 (sebelas juta rupiah), sedangkan Tergugat memohon agar PHK yang dilakukan oleh Tergugat karena adanya pelanggaran dari Penggugat;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat dan Turut Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat pada prinsipnya para pihak yang berselisih sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja, hanya saja para pihak berbeda pendapat tentang kualifikasi putusannya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dan Turut Tergugat serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi tidak ada titik temu;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit maka perselisihan dilanjutkan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor, yang telah menerbitkan Surat Nomor: 560/107-HIK tanggal 28 September 2023 perihal Anjuran;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun

Hal. 40 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

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

2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Register Perkara Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg tanggal 30 Maret 2023;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal/dibantah oleh Tergugat dan Turut Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR, Penggugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat dan Turut Tergugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-5 dan tidak mengajukan saksi dipersidangan, sedangkan untuk mempertahankan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-20 dan Turut Tergugat telah juga mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai TT-1 s/d TT-14, dan baik Tergugat dan Turut Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama Nur Widayanto dan Herman Budi Santoso, yang telah memberikan keterangan di depan persidangan;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti yang telah diajukan oleh Penggugat dan bukti serta keterangan saksi yang telah diajukan oleh Tergugat dan Turut Tergugat;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan lebih lanjut tentang PHK terhadap Penggugat, Majelis Hakim lebih dahulu akan mempertimbangkan tentang hubungan kerja antara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat dengan PT Nusa Abadi Indo Global (*in casu* Tergugat) adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan surat PKWT Nomor: 012/PKWT-I/NAIG/2021 tertanggal 20 Desember 2021 yang telah ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat, dengan jabatan sebagai Chief Marcomm (bukti P-1 identik bukti T-1 dan TT-2);

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-3 identik bukti TT-1 berupa perjanjian kerja sama antara Tergugat dengan Turut Tergugat tentang pekerjaan konsultasi Pengelolaan Mall BTM, dengan bukti ini membuktikan adanya kerja sama antara PT Nusa Abadi Indo Global (*in casu* Tergugat) dengan PT. Sinar Kharisma Padjajaran (*in casu* Turut Tergugat) dalam hal pengelolaan Mall yaitu Mall BTM yang terletak di Jl. Ir, H Djuanda No.68 Kota Bogor, yang pada pokoknya dalam perjanjian itu diantaranya menyepakati bahwa PT Nusa Abadi Indo Global (*in casu* Tergugat) akan menyediakan

Hal. 41 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

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

personal/staff/karyawan yang berkualitas sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan disetujui oleh PT. Sinar Kharisma Padjajaran (*in casu* Turut Tergugat), yang akan bekerja penuh waktu atas biaya PT Nusa Abadi Indo Global (*in casu* Tergugat) yang ditempatkan pada property selama jangka waktu penunjukan;

Menimbang, bahwa bukti TT-12 berupa klaim kinerja karyawan PT. NAI (*in casu* Tergugat) membuktikan tempat kerja Penggugat yaitu pada PT. Sinar Kharisma Padjajaran (*in casu* Turut Tergugat), maka kesimpulannya hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat dengan status hubungan kerja PKWT untuk jangka waktu sejak 20 Desember 2021 sampai dengan tanggal 19 Desember 2022, dan tempat kerja Penggugat yang ditentukan oleh Tergugat adalah pada Turut Tergugat yaitu di Mall BTM Kota Bogor;

Menimbang, bahwa perselisihan antara para pihak bermula dari di PHKnya Penggugat oleh Tergugat dengan alasan indisipliner yaitu karena adanya klaim atau keberatan dari Turut Tergugat kepada Tergugat atas kehadiran, hasil kinerja dan target kerja dari Penggugat yang tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat ditempat kerja Penggugat di Mall BTM – Kota Bogor;

Menimbang, bahwa terhadap PHK tersebut telah ditolak oleh Penggugat dengan alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat tersebut tidak berlandaskan hukum yang berlaku dan tanpa alasan maupun prosedural secara hukum yang baik;

Menimbang, bahwa sesuai dengan perjanjian kerja sama antara Tergugat dengan Turut Tergugat (vide bukti T-3 identik bukti TT-1) berdasarkan Pasal 3 ayat (3) Perjanjian Kerjasama a quo, disebutkan "*Apabila personal/staf/karyawan yang ditempatkan Tergugat, ternyata berdasarkan penilaian Turut Tergugat tidak memenuhi persyaratan dalam menjalankan tugasnya, maka Turut Tergugat berhak untuk mengajukan penggantian dengan pemberitahuan lisan/tertulis yang menjelaskan alasan yang obyektif dan wajar*";

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-4 dan T-5 identik bukti TT-4 sampai dengan TT-10 berupa rekap absensi dan hasil evaluasi atas kinerja Penggugat, membuktikan selama Penggugat ditempatkan bekerja pada Turut Tergugat, Turut Tergugat diberikan kewenangan untuk menilai kinerja Penggugat, yang dengan bukti ini menurut Turut Tergugat selama Penggugat melakukan pekerjaan di tempat kerja yaitu di Mall BTM – Kota Bogor dari bulan Januari 2022 s/d Bulan Mei 2022 kehadiran/absensi, hasil kinerja dan target

Hal. 42 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

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

kerja dari Penggugat tidak sesuai dengan kehadiran/tata tertib perusahaan, harapan dan target atau standard kerja yang ditetapkan sebelumnya oleh Turut Tergugat di Mall BTM – Kota Bogor sebagai tempat kerja Penggugat;

Menimbang, bahwa kewajiban Penggugat untuk melakukan kinerja sesuai dengan job descriptionnya (bukti T-6 identik bukti TT-11) didukung dengan surat pernyataan yang telah dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat (bukti T-2);

Menimbang, bahwa kemudian Turut Tergugat dengan didasari oleh descriptionnya serta surat pernyataan Penggugat serta hasil kinerja Penggugat (vide bukti T-2, bukti T-6 identik bukti TT-11, bukti T-4 dan T-5 identik bukti TT-4 sampai dengan TT-10), kemudian telah mengajukan klaim kinerja karyawan (vide bukti TT-12) kepada Tergugat yang pada pokoknya menyatakan ketidaksesuaian terhadap kinerja dan target kinerja Penggugat dan meminta untuk mereview kembali Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap surat Pernyataan (vide bukti T-2) dalam gugatannya Penggugat menginginkan Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 20 Desember 2021, tidak berlaku dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa haruslah dipahami surat pernyataan adalah merupakan keterangan dalam bentuk pengakuan dari seseorang akan suatu hal atau keadaan tertentu yang kemudian dihasilkan dalam bentuk tulisan atau secara tertulis, yang akan memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan kekuatan pembuktian yang sama dengan akta autentik jika kebenaran tersebut diakui oleh orang yang menandatangani halmana diatur dalam ketentuan Pasal 1875 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa sehubungan dengan surat pernyataan (bukti T-2) adalah mengatur tentang hak dan kewajiban Penggugat dalam melakukan pekerjaannya di tempat Penggugat ditempatkan bekerja, hal mana tentang hak-hak dan kewajiban tersebut sudah secara jelas dan terang diatur dalam PKWT Nomor: 012/PKWT-I/NAIG/2021 tertanggal 20 Desember 2021 (vide bukti P-1 identik bukti T-1 dan TT-2) dan job descriptionnya (vide bukti T-6 identik bukti TT-11), oleh karenanya menurut Majelis Hakim tidak ada alasan lain terhadap hubungan kerja Penggugat untuk membuat surat pernyataan dan faktanya di persidangan tidak adanya pengakuan dari surat pernyataan tersebut maka cukup adil menurut Majelis Hakim untuk menyatakan Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 20 Desember 2021 tidak berlaku

Hal. 43 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

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

dan batal demi hukum, maka terhadap petitum Penggugat pada angka 2 berdasar hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa gugatan perkara a quo diajukan Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus pada tanggal 30 Maret 2023, dengan memperhatikan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, Majelis Hakim mendasarkan pemeriksaan perkara a quo pada Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-4 identik bukti T-8 dan bukti TT-13, membuktikan Penggugat sudah diberikan surat PHK yaitu surat Nomor: 007/SU/NAI/VI/2022 tertanggal 8 Juni 2022 yang dikirimkan melalui email Penggugat yang pada pokok dari isi surat tersebut menyebutkan terhitung sejak tanggal 15 Juni 2022 hubungan kerja antara klien dengan Penggugat berakhir;

Menimbang, bahwa ketentuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan PP 35 tahun 2022 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada pokoknya mengatur pengusaha bisa langsung melakukan PHK dengan cara melayangkan surat pemberitahuan PHK kepada buruh 14 hari kerja sebelum PHK. Buruh yang mendapatkan surat pemberitahuan itu dan tidak menolak PHK, maka pengusaha harus melaporkan PHK itu kepada dinas ketenagakerjaan, namun bagi buruh yang menolak PHK tersebut, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan. Penyelesaian PHK itu dilakukan melalui perundingan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Jika perundingan bipartit itu tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian berlanjut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa faktanya dipersidangan Tergugat tidak dapat membuktikan adanya pemberitahuan terlebih dahulu kepada Penggugat tentang PHK sebagaimana syarat PHK pada ketentuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2

Hal. 44 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

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

tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan PP 35 tahun 2022 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka cukup adil pendapat Majelis Hakim untuk menyatakan surat PHK terhadap Penggugat Nomor: 007/SU/NAI/VI/2022 tertanggal 8 Juni 2022 batal demi hukum, oleh karenanya terhadap petitum Penggugat pada angka 3 berdasar hukum dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa karena surat PHK terhadap Penggugat Nomor: 007/SU/NAI/VI/2022 tertanggal 8 Juni 2022 batal demi hukum maka sudah seharusnya Penggugat bekerja kembali, namun dengan memperhatikan para pihak tidak berkeinginan melanjutkan hubungan kerja serta dengan berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta dengan mempertimbangkan nilai kemanfaatan bagi para pihak yang berselisih dalam perkara a quo, Majelis Hakim berpendapat, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum dapat diakhiri terhitung sejak terakhir bekerja yaitu 15 Juni 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan Form Kesepakatan Kondisi – FM-HR-21 No.012/NAI/HRD-KK/XII/2021 yang merupakan Lampiran dari PKWT No. 012/PKWT-I/NAIG/2021 a quo, disebutkan bahwa :

- a. Gaji Pokok Penggugat adalah sebesar Rp. 9.000.000,- (Sembilan juta rupiah) per bulan;
- b. Tunjangan Site/Penempatan sebesar Rp. 1.000.000,-(stau juta rupiah) per bulan; dan
- c. Tunjangan makan dan komunikasi sebesar Rp. 1.000.000,-(satu juta rupiah) perbulan;

Menimbang, bahwa Tunjangan Site/Penempatan dan tunjangan makan dan komunikasi yang diberikan Tergugat kepada Penggugat menurut Tergugat dan Turut Tergugat adalah tunjangan tidak tetap;

Menimbang, bahwa ketentuan pasal 7 PP No. 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan pada pokoknya komponen upah pekerja biasa terdiri dari upah saja atau disertai dengan tunjangan baik tunjangan yang bersifat tetap maupun tunjangan yang bersifat tidak tetap;

Menimbang, bahwa sesuai dengan SE-07/MEN/1990 (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1990) yang memberikan pengertian bahwa Tunjangan Tetap adalah pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk karyawan serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah

Hal. 45 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

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

pokok, sedangkan tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok dan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-5, T-9 sampai dengan T-14 berupa rekening koran dan slip upah Penggugat, yang membuktikan tidak ada perubahan besarnya upah yang diterima oleh Penggugat terhadap besarnya Tunjangan Site/Penempatan dan Tunjangan makan dan komunikasi setiap bulannya, maka pendapat Majelis Hakim Tunjangan Site/Penempatan dan Tunjangan makan dan komunikasi adalah tunjangan yang bersifat tetap, maka upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.11.000.000,- (*Sebelas Juta Rupiah*);

Menimbang, bahwa Pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan kontrak sebelum masa kontraknya habis wajib membayar ganti rugi dan uang kompensasi, dimana pembayaran sisa uang gaji atau upah selama sisa kontrak termasuk ganti rugi diatur dalam ketentuan Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";

Menimbang, bahwa terbukti hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah dengan PKWT dengan jangka waktu sejak 20 Desember 2021 sampai dengan tanggal 19 Desember 2022, maka dikarenakan Majelis Hakim sudah menyatakan berakhirnya hubungan kerja sejak 15 Juni 2022, maka masih ada sisa kontrak kerja Penggugat dengan Tergugat yaitu selama 6 bulan sehingga cukup adil pendapat Majelis Hakim agar Tergugat membayar ganti rugi yaitu untuk membayar sisa kontrak kerja Penggugat dengan perincian sebagai berikut; 6 bulan x Rp 11.000.000 = Rp 66.000.000 (*Enam Puluh Enam Juta Rupiah*), maka terhadap petitum Penggugat pada angka 4 berdasar hukum dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa ketentuan pasal 17 Peraturan Pemerintah (PP) No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu

Hal. 46 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

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

Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan “*Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh*”;

Menimbang, bahwa besarnya hak kompensasi sebagaimana dinyatakan dalam pasal pasal 17 Peraturan Pemerintah (PP) No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah dihitung secara proporsional sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah (PP) No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dengan perhitungan : masa kerja x 1 (satu) bulan Upah;

12

Menimbang, bahwa didasarkan pada pasal 17 Peraturan Pemerintah (PP) No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut cukup adil pendapat Majelis Hakim agar Tergugat membayar hak uang kompensasi PKWT yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan perhitungan= $6/12 \times \text{Rp } 11.000.000 = \text{Rp } 5.500.000$ (*Lima Juta Lima Ratus Ribu Rupiah*), maka terhadap petitum Penggugat pada angka 5 berdasar hukum dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat pada angka 6, faktanya terhadap THR 2022 Penggugat dengan bukti T-15 sudah dibayarkan oleh Tergugat secara proposional kepada Penggugat, maka berdasar hukum terhadap petitum angka 6 tersebut untuk dinyatakan di tolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang dan bukan menghukum Tergugat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv Majelis Hakim berpendapat, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 7 agar Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp 1,000,000 (Satu Juta Rupiah) setiap harinya apabila Tergugat lalai memenuhi isi keputusan tersebut, terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan, dan selayaknya untuk dinyatakan ditolak;

Hal. 47 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 8 tentang putusan ini serta merta dapat dijalankan terlebih dahulu, meskipun Tergugat mengajukan Kasasi dan perlawanan hukum lainnya (uit voerbaar bij voorraad), Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut tidak didasari oleh alasan hukum yang kuat berdasarkan Pasal 180 ayat (1) HIR Jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor: 3 tahun 2000 Jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001, oleh karenanya petitum angka 8 para Penggugat haruslah dinyatakan ditolak.

Menimbang, bahwa seluruh bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun seluruh bukti yang diajukan oleh Tergugat dan Turut Tergugat dalam perkara a quo, yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan seluruhnya dalam mengambil putusan dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan, mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan perbaikan kalimat sebagaimana amar putusan serta menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo kurang dari Rp 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan pada Negara

Memperhatikan ketentuan – ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Tergugat dan Turut Tergugat

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Hal. 48 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 20 Desember 2021 batal demi hukum;
3. Menyatakan surat PHK Nomor: 007/SU/NAI/VI/2022 tertanggal 8 Juni 2022 terhadap Penggugat batal demi hukum ;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 15 Juni 2022;
5. Menghukum Tergugat membayar uang ganti rugi berupa sisa kontrak secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat sebesar Rp 66.000.000 (*Enam Puluh Enam Juta Rupiah*);
6. Menghukum Tergugat membayar hak uang kompensasi PKWT secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat sebesar Rp 5.500.000 (*Lima Juta Lima Ratus Ribu Rupiah*);
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
8. Membebankan biaya perkara kepada negara;

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, pada hari Senin tanggal 7 Juli 2023 oleh kami TARYAN SETIAWAN, SH.MH., sebagai Ketua Majelis, dengan R. YOSARI HELENANTO, SH., MH., dan SRI WAHYUNI, SH.,MH., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 14 Agustus 2023 oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh YEYEN HERDIANI, S.H.,M.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat, Kuasa Tergugat dan Kuasa Turut Tergugat;

Hakim - Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

R. YOSARI HELENANTO, S.H.,M.H.,

TARYAN SETIAWAN, S.H.,MH.,

SRI WAHYUNI, S.H.,M.H.,

Panitera Pengganti,

YEYEN HERDIANI, S.H.,M.H.,

Hal. 49 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Hal. 50 dari 50 Putusan No:59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

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)