



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 225/Pdt-Sus.PHI/2024/PN Jkt.Pst

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**PURWITO PRIAMBODO**, Warga Negara Indonesia, laki-laki, lahir di Malang, tanggal 2 Mei 1976, beralamat di Gresik Regency Blok A/7, RT 001, RW 011, Kelurahan Sukamulyo, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ir. Erwin Dhanie Siagian, S.H., M.H. dan kawan-kawan, Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum SJP Law Firm, yang beralamat di Komplek Ruko Pasar Modern Blok R Nomor 09, Jalan Boulevard Harapan Indah, Kota Harapan Indah, Kelurahan Pusaka Rakyat, Kecamatan Tarumajaya, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 002/SKK/ADM/SIPLF/II/2024 tertanggal 29 Juli 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam Register Nomor 720/Leg.Srt.Kuasa/Advokat/Insidentil/PN.Jkt.Pst pada tanggal 4 September 2024, yang memilih domisili hukum dikantor Kuasanya tersebut, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

### Lawan

**PT ALDABERTA INDONESIA**, suatu perseroan terbatas yang didirikan dan tunduk pada hukum Negara Republik Indonesia, yang berkedudukan di Menara 165 Lantai 9, Jalan T.B. Simatupang Kavling 1, Kelurahan Cilandak Timur, Kecamatan Pasar Minggu, Kota Administratif Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Halaman 1 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;  
Mendengar Penggugat;  
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan Penggugat;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat Gugatan Nomor 002/SKK/ADM/SJPLF/II/2024 tertanggal 29 Juli 2024, yang dilengkapi dengan Surat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat, Nomor e-0001/KT.03.03 tertanggal 2 Januari 2024, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 September 2024 dalam Register Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST, telah mengajukan Gugatan sebagai berikut:

### PENDAHULUAN

I. LEGALITAS DAN KEDUDUKAN HUKUM PENGGUGAT DALAM HAL PENGAJUAN GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK TERHADAP PT ALDABERTA INDONESIA.

1. Bahwa Penggugat menyampaikan Gugatan Perselisihan Industrial atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, pada perkara *a quo* disampaikan sebagai Warga Negara Indonesia yang tunduk dan patuh terhadap Undang-Undang dan segala peraturan yang berlaku di Indonesia, sehingga terhadap hal tersebut Penggugat dalam hal ini menggunakan hak konstitusionalnya sebagaimana berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (1) pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang kami kutip sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (1) UUD 1945:

Halaman 2 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*“Segala warga negara mempunyai hak yang sama dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”;*

Maka, Penggugat dalam hal ini “Memiliki Hak Hukum Mutlak” dalam mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial perkara *aquo*;

2. Bahwa komunikasi yang berlangsung antara Penggugat dan Tergugat tidak terjalin dengan harmonis, hal tersebut dikarenakan tidak adanya kesepakatan yang terjadi dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak, baik pada tahapan BIPARTIT maupun TRIPARTIT, sehingga terhadap kondisi keterbatasan waktu, kesehatan dan biaya yang timbul mengakibatkan Penggugat dapat mengajukan Gugatannya setelah melewati waktu hampir dari 1 (satu) Tahun sejak dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor : 2501/HRD-COE/03/VII/23 tertanggal 03 Juli 2023 oleh Tergugat. Namun dalam hal ini Penggugat mengacu pada:

- 2.1 Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MKRI) Nomor: 012/PUU/2003 tertanggal 28 Oktober 2004, yang telah menyatakan *“Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, sehingga tidak memiliki kekuatan hukum mengikat....”;*
- 2.2 Dihapusnya Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Angka 63 Undang -Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

Halaman 3 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2.3 Angka 2 pada Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MKRI) Nomor: 094/PUU-XXI/2023 tertanggal 29 Februari 2024, yang menyatakan “*Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.....*”;

Sehingga oleh karena hal tersebut diatas, Pengajuan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Penggugat terhadap Tergugat masih dalam tenggang waktu yang ditentukan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sejak dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak oleh Tergugat;

3. Bahwa PT Aldaberta Indonesia selaku Tergugat merupakan tempat bekerja Penggugat terdahulu yang berkedudukan dan/atau beralamat di Menara 165 Lantai 9, Jalan T.B. Simatupang, Kav. 1, Kelurahan Cilandak Timur, Kecamatan Pasar Minggu, Kotamadya Jakarta Selatan, DKI - Jakarta. Sehingga oleh karena hal tersebut diatas, dalam hal ini Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Industrial terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Tergugat melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A Khusus telah sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU NO. 02/2004), yakni sebagai berikut:
- Pasal 81 UU NO. 02/2004:

Halaman 4 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja."*

Oleh karena telah terpenuhinya dan telah sesuainya *Legal Standing* / Kedudukan Hukum Penggugat serta berdasarkan ketentuan hukum tersebut diatas dalam mengajukan Gugatan, maka Pengadilan Hubungan Industrial padan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A Khusus memiliki kewenangan mengadili dan merupakan *jurisdiksi* yang SAH dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo;

## II. KEDUDUKAN HUKUM PENGGUGAT SEBAGAI PEKERJA TETAP

1. Bahwa pada hari Rabu, tanggal 20 April 2022, Penggugat mulai bekerja ditempat Tergugat sebagai Pekerja Kontrak dengan jangka waktu selama 1 (satu) tahun, terhitung sejak tanggal 20 April 2022 sampai dengan 20 April 2023, sebagaimana berdasarkan Perjanjian Kontrak Kerja dengan Nomor : 021/CON/EPC.SPJAS/04.22 tertanggal 20 April 2022;
2. Bahwa kemudian, belum berakhir Perjanjian Kontrak Kerja dengan Nomor : 021/CON/EPC.SPJAS/04.22 tertanggal 20 April 2022 dengan jangka waktu selama 1 (satu) tahun sebagaimana tersebut diatas, Penggugat diangkat secara resmi sebagai Pekerja Tetap berdasarkan Surat Keputusan PT Aldaberta Indonesia dengan Nomor : 3110/AI/10/2022 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap yang ditandatangani oleh Riris Ursula L. Tobing selaku Kepala Divisi Human Resources (HR Manager) pada tanggal 12 Oktober 2022, yang menyatakan bahwa Penggugat diangkat sebagai Engineering Manager terhitung sejak tanggal 12 Oktober 2022;
3. Bahwa diketahui Penggugat selama bekerja pada Perusahaan Tergugat, memiliki Upah/Gaji sebesar Rp. 31.000.000,- (*tiga puluh*

Halaman 5 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*satu juta rupiah)* pada setiap bulannya, Upah/Gaji tersebut diatas terdiri dari 60% (*enam puluh persen*) Gaji Pokok, 20% (*dua puluh persen*) Tunjangan Jabatan dan 20% (*dua puluh persen*) Tunjangan Transportasi, sebagaimana sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Angka (1) Perjanjian Kontrak Kerja dengan Nomor : 021/CON/EPC.SPJAS/04.22 tertanggal 20 April 2022;

4. Bahwa patut untuk diketahui bersama, Penggugat merupakan seorang pekerja yang memiliki loyalitas dan kredibilitas tinggi terutama dalam hal menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh Tergugat, hal tersebut selaras dengan alasan dan pertimbangan Pengangkatan Karyawan Tetap berdasarkan "Evaluasi Kinerja" yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, sebagaimana sesuai dengan Surat Keputusan PT Aldaberta Indonesia dengan Nomor : 3110/AI/10/2022 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tertanggal 12 Oktober 2022;
5. Bahwa terhadap tindakan Tergugat dalam hal mengangkat Penggugat secara resmi sebagai Pekerja Tetap berdasarkan Surat Keputusan PT Aldaberta Indonesia dengan Nomor : 3110/AI/10/2022 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tertanggal 12 Oktober 2022, sebelum berakhirnya jangka waktu selama 1 (satu) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka (1) Perjanjian Kontrak Kerja dengan Nomor : 021/CON/EPC.SPJAS/04.22 tertanggal 20 April 2022, merupakan tindakan yang secara serta merta memiliki konsekuensi hukum dalam hal status Penggugat yang sebelumnya sebagai Pekerja Kontrak dianggap Batal Demi Hukum, sebagaimana sesuai dengan ketentuan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

Halaman 6 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni sebagai berikut :

Pasal 12 PP NO. 35/2021:

1. *PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.*
2. *Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.*

Sehingga oleh karena hal tersebut diatas, adalah hal yang sangat berdasar dan berkesesuaian dengan fakta hukum, bahwa kedudukan hukum Penggugat dikatakan sebagai Pekerja Tetap terhitung sejak 20 APRIL 2022 atau dengan "Perhitungan Masa Kerja Selama 1 (Satu) Tahun 2 (Dua) Bulan 13 (Tiga Belas) Hari";

## FAKTA-FAKTA HUKUM

### DALAM POKOK PERKARA

Bahwa Penggugat dengan ini menyatakan menolak secara tegas atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat. Sebab tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat merupakan tindakan yang sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta dan dasar hukum yang sesungguhnya, sehingga Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk mempertimbangkan seluruh fakta-fakta dan dasar-dasar hukum pengajuan gugatan dibawah ini:

- I. PEMBERIAN SURAT PERINGATAN I (SATU) DAN PEMBERIAN SURAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TIDAK DILAKSANAKAN SECARA TEPAT DAN TIDAK BERDASARKAN DENGAN KETENTUAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN YANG BERLAKU SAAT INI.

Halaman 7 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa pada tanggal 03 Januari 2023, Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan 1 (SP-1) dengan Nomor: SP/AI-001/01-2023 tertanggal 03 Januari 2023, yang ditujukan kepada Penggugat;
2. Bahwa terhadap Surat Peringatan 1 (SP-1) dengan Nomor: SP/AI-001/01-2023 tertanggal 03 Januari 2023 tersebut diatas, Tergugat didalam suratnya tersebut "sama sekali tidak mencantumkan dasar dan kesalahan" yang dilakukan oleh Penggugat;
3. Bahwa selain dengan "tidak mencantumkan dasar dan kesalahan" yang dilakukan oleh Penggugat, dalam hal ini Tergugat juga "sama sekali tidak mencantumkan masa sanksi ataupun masa berlaku dari surat peringatan" yang diberikan kepada Penggugat akibat kesalahan dan/atau kelalaian yang disangkakan oleh Tergugat kepada Penggugat;
4. Bahwa kemudian pada tanggal 03 Juli 2023, Tergugat menyampaikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (SPHK) dengan Nomor: 2501/HRD-COE/03/VII/23 tertanggal 03 Juli 2023 melalui surat elektronik (e-mail) dengan identitas pengirim Sdri. Feberti Dasmei Saragih dalam hal ini selaku Human Resource Staff (HR-Staff) pada perusahaan Tergugat. Namun Penggugat diketahui "masih tetap melakukan pekerjaannya pada bulan Juli 2023";
5. Bahwa perlu diketahui, Surat Pemutusan Hubungan Kerja (SPHK) dengan Nomor : 2501/HRD-COE/03/VII/23 tertanggal 03 Juli 2023 dalam hal ini menerangkan bahwa "manajemen telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat" yang ditandatangani oleh Riris Ursula L. Tobing selaku Deputy Direktur Operasional dan Human Resource Development (HRD), Surat Pemutusan Hubungan Kerja (SPHK) dengan Nomor : 2501/HRD-COE/03/VII/23 tertanggal 03 Juli 2023 sebagaimana tersebut

Halaman 8 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diatas disampaikan oleh Tergugat “tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu” kepada Penggugat;

6. Bahwa selanjutnya, pada tanggal 26 Juli 2023 melalui Surat Elektronik (e-mail) Penggugat mengirimkan Surat Tanggapan kepada Tergugat terkait dengan “penolakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak” yang dilakukan oleh Tergugat, sebagaimana berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (SPHK) dengan Nomor: 2501/HRD-COE/03/VII/23 tertanggal 03 Juli 2023;
7. Bahwa sehubungan dengan angka (4) diatas, Penggugat beranggapan perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat yang dalam hal ini selaku Pemberi Kerja dalam hal melakukan pemutusan kerja secara sepihak tanpa didasari fakta dan dasar hukum yang jelas merupakan “upaya mengesampingkan” ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Mengingat perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat dapat disimpulkan sebagai “suatu tindakan yang sangat bertolak belakang dan bertentangan” dengan Pasal 37 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni sebagai berikut:

Pasal 37 (1) PP NO. 35/2021:

*“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.”*

Bahwa kemudian, perlu kami tegaskan “tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak” yang dilakukan oleh tergugat merupakan

Halaman 9 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“tindakan yang mengada-ada dan sangat tidak berdasar” dengan “tidak memberitahukan pemberitahuan secara terdahulu” kepada Penggugat, sebagaimana sesuai dengan ketentuan Pasal 37 Ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang kami kutip sebagai berikut :

Pasal 37 (2) & (3) PP NO. 35/2021:

- (2) *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.*
- (3) *Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.*

Bahwa selanjutnya, tindakan dari Tergugat dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat hanya berdasarkan Surat Peringatan 1 (SP-1) dengan Nomor : SP/AI-001/01-2023 tertanggal 03 Januari 2023 yang didalam suratnya “sama sekali tidak mencantumkan dasar dan/atau kesalahan dari Penggugat, serta tidak mencantumkan masa sanksi ataupun masa berlaku dari surat peringatan” merupakan tindakan yang tidak tepat, tidak sesuai dan tidak berdasar dengan ketentuan Pasal 154 A Ayat (1) Huruf (K) Undang-Undang Nomor

Halaman 10 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo., Pasal 36 Huruf (K)  
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian  
Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat,  
Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni sebagai berikut :

Pasal 154 A Ayat (1) Huruf (K) UU 11/2020 :

*“Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”*

Pasal 36 Huruf (K) PP 35/2021 :

*“Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”*

Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum sebagaimana tersebut diatas, maka dalam hal ini Penggugat telah sangat tepat dan beralasan hukum untuk menolak dengan tegas Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat. Sehingga perbuatan Tergugat sangat merugikan Penggugat selaku Pekerja/Buruh yang seluruh haknya dijamin oleh ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;



II. UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA TERGUGAT DAN PENGUGAT DENGAN MENEMPUH UPAYA PERUNDINGAN BIPARTIT.

1. Bahwa terhadap perselisihan yang timbul diantara Penggugat dan Tergugat sebagaimana tersebut diatas, maka pada tanggal 02 Agustus 2022, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah menyampaikan Teguran dan Undangan Perundingan Bipartit terhadap Tergugat sebagaimana berdasarkan Surat Somasi Pertama dengan Nomor: 001/SS-1/PHI-SJPLF/VIII/2023 tertanggal 02 Agustus 2023;
2. Bahwa Surat Somasi Pertama dengan Nomor: 001/SS-1/PHI-SJPLF/VIII/2023 tertanggal 02 Agustus 2023 sebagaimana tersebut diatas telah diterima oleh Tergugat, sesuai dengan Tanda Terima Surat No. 001/SS-1/PHI-SJPLF/VIII/2023, namun hingga waktu yang ditentukan pada tanggal 11 Agustus 2023, Tergugat dan/atau perwakilannya yang sah tidak mengindahkan Teguran dan Undangan Perundingan Bipartit sebagaimana tersebut diatas;
3. Bahwa sehubungan dengan angka (2) diatas, terkait dengan tidak adanya tanggapan dan jawaban dari Tergugat terhadap Teguran dan Undangan Perundingan Bipartit yang sebelumnya disampaikan oleh Penggugat melalui Kuasa Hukumnya. Maka pada tanggal 15 Agustus 2023, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah menyampaikan Teguran dan Undangan Perundingan Bipartit Ke – II terhadap Tergugat sebagaimana berdasarkan Surat Somasi Kedua dengan Nomor: 002/SS-2/PHI-SJPLF/VIII/2023 tertanggal 15 Agustus 2023. Yang selanjutnya diterima oleh Tergugat sesuai dengan Tanda Terima Surat No. 002/SS-2/PHI-SJPLF/VIII/2023;

Halaman 12 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.



4. Bahwa atas hal tersebut, Penggugat berharap kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* dapat memperhatikan tindakan yang dilakukan Tergugat selaku Pemberi Kerja dalam hal mengesampingkan Teguran dan Undangan Perundingan Bipartit yang disampaikan oleh Penggugat dan/atau perwakilannya yang sah merupakan suatu itikad buruk untuk mengaburkan kewajiban yang dimiliki oleh Tergugat terhadap hak-hak dari Penggugat selaku Pekerja/Buruh;
5. Bahwa kemudian, segala upaya perundingan BIPARTIT yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat merupakan tindakan yang telah sesuai dan berdasar dengan ketentuan Pasal 3 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo., Pasal 39 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 3 Ayat (1) dan (2) UU Nomor 2/2004 :

- (1) *"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat."*
- (2) *"Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan."*

Pasal 39 Ayat (2) PP 35 / 2021:

*"Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh";*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga terhadap upaya perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana telah tersebut diatas dapat dikatakan “tidak mendapatkan titik temu / kesepakatan”. Maka oleh karenanya, upaya perundingan Bipartit tersebut “dianggap gagal”;

### III. UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH TERGUGAT TERHADAP PENGGUGAT DENGAN MENEMPUH UPAYA PERUNDINGAN TRIPARTIT PADA DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI DAN ENERGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN.

1. Bahwa karena upaya perundingan secara Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana tersebut diatas “dianggap gagal”. Maka untuk selanjutnya Penggugat melakukan upaya hukum dengan melalui tahapan dan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 151 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah “DIUBAH” berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yakni:

Pasal 151 UU 11 / 2020:

1. *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.*
2. *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.*
3. *Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit*

Halaman 14 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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





*antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja serikat buruh.*

4. *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Kemudian, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah mengajukan surat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan Nomor : 003/SS-2/PHI-SJP/IX/2023 tertanggal 19 September 2023 perihal : Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara Penggugat dengan Tergugat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan;

2. Bahwa, upaya perundingan Tripartit/Mediasi antara Penggugat dan Tergugat tersebut dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali yakni pada tanggal 21 November 2023, tanggal 01 Desember 2023 dan tanggal 11 Desember 2023. Namun upaya perundingan Tripartit/Mediasi tersebut diatas “tidak mendapatkan titik temu / kesepakatan” antara Penggugat dan Tergugat;
3. Bahwa oleh karena upaya perundingan Tripartit antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas “tidak mendapatkan titik temu / kesepakatan”. Maka Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DISNAKERTRANS) Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan menyampaikan Anjuran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bekasi dengan Nomor: e-0001/KT.03.03 bersifat Penting tertanggal 02 Januari 2024, yang pada pokoknya menganjurkan sebagai berikut:



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

- I. Perusahaan PT Aldaberta Indonesia yang beralamat di Menara 165 Lt. 9 Jalan T.B. Simatupang, Kav. 1, Jakarta Selatan agar membayarkan hak-hak Pekerja Sdr. Purwito Priambodo atas Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai berikut:

a.	UANG  PESANGON	1 X 2 X Rp.  31.000.000,-	Rp. 62.000.000,-
b.	UPAH  PROPOSIONAL  BULAN JULI	3/21 X Rp.  31.000.000,-	Rp. 4.428.571,-
	TOTAL		Rp. 66.428.571,-
Terbilang : Enam puluh enam juta empat ratus dua puluh delapan ribu lima ratus tujuh puluh satu rupiah.			

- II. Pekerja Sdr. Purwanto Priambodo dengan alamat SJP LAW FIRM Komplek Ruko Pasar Modern Blok B No. 9, Jl. Boulevard Harapan Indah, Kota Harapan Indah, Kel. Pusakarakayat, Kec. Tarumajaya, Kota Bekasi dapat menerima hak-haknya sebagaimana pada angka I diatas;

- III. Kedua belah pihak agar memberikan jawaban secara tertulis atas Anjuran ini selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran.

- a. Apabila kedua belah pihak menerima Anjuran, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
- b. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak Anjuran, maka salah satu pihak atau kedua

Halaman 16 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.



belah pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial

4. Bahwa berdasarkan Isi dari Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi (DISNAKERTRANS) Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagaimana tersebut diatas, Penggugat memberikan Tanggapan berdasarkan surat dari 001/ADM/SJPLF/II/2024 tertanggal 23 Januari 2024 perihal Jawaban Surat Anjuran, yang pada pokoknya menyatakan:  
"Maka seharusnya Upah Proporsional bulan juli 2023 adalah 24/30 x Rp. 31.000.000,- = Rp. 24.800.000,-.

Maka seharusnya kewajiban PT Aldaberta Indonesia membayarkan hak-hak Pekerja Sdr. Purwito Priambodo dengan rincian:

a.	UANG PESANGON	1 X 2 X Rp.	Rp.
		31.000.000,-	62.000.000,-
b.	UPAH PROPOSIONAL BULAN JULI	24/30 X Rp.	Rp.
		31.000.000,-	24.800.000,-
	TOTAL		Rp.
			86.800.000,-
Terbilang : Delapan puluh enam juta Delapan ratus ribu rupiah.			

Sedangkan Tergugat sejak dikeluarkannya Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi (DISNAKERTRANS) Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan hingga saat diajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) *aquo* tidak juga menunjukan tanggapan yang baik terhadap Anjuran tersebut;



5. Bahwa oleh karena Tergugat, “sama sekali tidak menunjukkan tanggapan yang baik” dapat dikategorikan tindakan Tergugat tersebut “merupakan tindakan yang menolak” atas Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan dan “sama sekali tidak melaksanakan” atas Anjuran tersebut, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 14 (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 yang menyatakan :

Pasal 14 (1) UU 2/2004:

*“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;”*

Maka Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A Khusus sesuai dengan ketentuan tersebut;

#### IV. KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN YANG DILANGGAR DAN DIKESAMPINGKAN OLEH TERGUGAT.

1. Bahwa tindakan dari Tergugat yang melakukan pemutusan kerja secara sepihak sebagaimana Surat Pemutusan Hubungan Kerja (SPHK) dengan Nomor : 2501/HRD-COE/03/VII/23 tertanggal 03 Juli 2023 tersebut, merupakan tindakan yang dilakukan “tanpa didasari fakta dan dasar hukum yang jelas merupakan suatu “upaya mengesampingkan” ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

Halaman 18 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

2. Bahwa atas tindakan dari Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dapat disimpulkan sebagai "suatu tindakan yang sangat bertolak belakang dan bertentangan" dengan Pasal 37 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni sebagai berikut:

Pasal 37 (1) PP NO. 35/2021:

*"Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja."*

Kemudian, tindakan dari tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan "tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu" tersebut merupakan "suatu tindakan yang sangat bertolak belakang dan bertentangan" dengan ketentuan Pasal 37 Ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang kami kutip sebagai berikut:

Pasal 37 (2) & (3) PP NO. 35/2021:

- (2) *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.*

Halaman 19 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



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

3. Bahwa terkait tindakan dari Tergugat dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat hanya berdasarkan Surat Peringatan 1 (SP-1) dengan Nomor : SP/AI-001/01-2023 tertanggal 03 Januari 2023 yang didalam suratnya "sama sekali tidak mencantumkan dasar dan/atau kesalahan dari Penggugat, serta tidak mencantumkan masa sanksi ataupun masa berlaku dari surat peringatan" merupakan "suatu tindakan yang sangat bertolak belakang dan bertentangan" dengan ketentuan Pasal 154 A Ayat (1) Huruf (K) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo., Pasal 36 Huruf (K) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni sebagai berikut :

Pasal 154 A Ayat (1) Huruf (K) UU 11/2020 :

*"Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."*

Pasal 36 Huruf (K) PP 35/2021 :





*"Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama."*

Maka dalam hal ini Penggugat telah sangat tepat dan beralasan hukum untuk menolak dengan tegas Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat. Karena tindakan dari Tergugat merupakan "suatu tindakan yang sangat bertolak belakang dan bertentangan" dengan Ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini;

V. TINDAKAN TERGUGAT YANG BERTENTANGAN DENGAN KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN SEHINGGA MENIMBULKAN HAK BAGI PENGGUGAT.

1. Bahwa tindakan dari Tergugat yang melakukan "Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya pemberitahuan terlebih dulu" yang "bertentangan" dengan ketentuan Pasal 37 Ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang kami kutip sebagai berikut :

Pasal 37 (2) & (3) PP NO. 35/2021:

- (2) *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.*



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

Kemudian, tindakan dari Tergugat dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat hanya berdasarkan Surat Peringatan 1 (SP-1) dengan Nomor : SP/AI-001/01-2023 tertanggal 03 Januari 2023 tersebut “bertentangan” dengan ketentuan Pasal 154 A Ayat (1) Huruf (K) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo., Pasal 36 Huruf (K) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni sebagai berikut :

Pasal 154 A Ayat (1) Huruf (K) UU 11/2020:

*“Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”*

Pasal 36 Huruf (K) PP 35/2021:

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

Halaman 22 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.



*dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”*

Sehingga atas tindakan dari Tergugat tersebut “sangat merugikan” Penggugat selaku Pekerja/Buruh yang seluruh haknya dijamin oleh ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak;

2. Bahwa sebagaimana telah terungkap pada tahapan proses Tripartit, jika Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak kepada Penggugat dengan “hanya” menggunakan Surat Peringatan Pertama (SP-1) karena “keterlambatan pekerjaan” yang dilakukan Penggugat. Maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat dapat dikategorikan merupakan tindakan untuk “melakukan efisiensi guna mencegah terjadinya kerugian” dari Perusahaan Tergugat;

Maka, Penggugat “berhak mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak” sebagaimana diatur dalam Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni :

Pasal 43 Ayat 2 PP 35/2021 :

*“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas : a) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa oleh karena, Penggugat sebagai Pekerja Tetap terhitung sejak 20 APRIL 2022 atau dengan “perhitungan masa kerja selama 1 (satu) tahun 2 (dua) bulan 13 (tiga belas) hari dan “mendapatkan upah/gaji sebesar Rp. 31.000.000,- (tiga puluh satu juta rupiah)”. Maka Penggugat telah terjamin hak-hak yang dapat dirincikan sebagai berikut :

- Uang Pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (2) huruf b PP 35/2021, yakni : “masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah”, dengan perhitungan :  $1 \times 2 \times \text{Rp. 31.000.000,-} = \text{Rp. 62.000.000,-}$  (enam puluh dua juta rupiah);

Kemudian, pada bulan Juli 2023 diketahui Penggugat “masih tetap melaksanakan pekerjaannya”. Maka wajar apabila Tergugat melakukan “pembayaran atas gaji/upah pada bulan Juli 2023 secara proposional” dengan perhitungan :  $24/30 \times \text{Rp. 31.000.000,-} = \text{Rp. 24.800.000,-}$  (dua puluh empat juta Delapan ratus ribu rupiah) kepada Penggugat;

3. Bahwa “total keseluruhan hak” yang wajib diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah sejumlah:

- a. Uang Pesangon Rp. 62.000.000,-
  - b. Upah/Gaji Proposional Bulan Juli 2023 Rp. 24.800.000,-
- +
- Total : Rp. 86.428.571,- (delapan puluh enam juta Delapan ratus ribu rupiah);

VI. PRASANGKA PENGUGAT TERHADAP TERGUGAT AKAN LALAI TERHADAP PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN YANG MEMPUNYAI KEKUATAN HUKUM TETAP (*INKRACHT VAN DEWIJSDE*) PERKARA AQUO.

Halaman 24 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat mempunyai sangkaan yang beralasan Tergugat akan ingkar dan lalai untuk memenuhi isi keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van dewijsde*) dalam perkara ini dan karenanya mohonlah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap harinya kepada Penggugat apabila ternyata Tergugat lalai memenuhi isi keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van dewijsde*) dalam perkara *aquo*;
2. Bahwa oleh karena itu gugatan ini berpedoman pada Pasal 180 HIR, maka dimohonkan Majelis Hakim berkenan untuk menyatakan putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain yang dilakukan oleh Tergugat (*uitvoerbaar bij voorraad*);

## TUNTUTAN PENGGUGAT

Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum, bukti-bukti yang tidak dapat disangkal kebenarannya maka pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ini telah sesuai dengan ketentuan hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A Khusus untuk memanggil dan memerikasa serta memutuskan perkara ini sebagai berikut :

## PETITUM:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Menghukum Tergugat membayar secara tunai kepada Penggugat yaitu uang pesangon 2 X Pasal 40 Ayat (2) Huruf B Peraturan Pemerintah

Halaman 25 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

35/2021 Dan Upah/Gaji Proposional Bulan Juli 2023, dengan perincian sebagai berikut :

a. Uang Pesangon Rp. 62.000.000,-

b. Upah/Gaji Proposional Bulan Juli 2023 Rp. 24.800.000,- +

Total : Rp. 86.800.000,- (delapan puluh enam juta delapan ratus ribu rupiah).

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa/*dwangsom* sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan Putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van dewijsde*).
5. menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain yang dilakukan oleh Tergugat. (*uitvoerbaar bij voorraad*).
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara *aquo*.

Atau, apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*).;

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat telah menghadap dipersidangan, akan tetapi Tergugat tidak datang menghadap ataupun menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya, meskipun berdasarkan Risalah Panggilan Sidang tanggal 3 September 2024, tanggal 17 September 2024, dan tanggal 23 September 2024 telah dipanggil secara sah dan patut, sedangkan tidak ternyata bahwa tidak datangnya itu disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah;

Menimbang bahwa dengan tidak hadirnya Tergugat tersebut meskipun telah dipanggil secara sah dan patut, maka pemeriksaan perkara ini tetap dilanjutkan tanpa hadirnya Tergugat;

Halaman 26 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil Gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-11 secara elektronik, yang telah diberikan materai cukup serta telah diverifikasi dan/atau dicocokkan dengan aslinya atau fotokopinya sebagai berikut:

1. P-1 Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat;
2. P-2 Fotokopi dari fotokopi berupa Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 021/CON/EPC.SPJAS/04.22;
3. P-3 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Keputusan PT Aldaberta Indonesia Nomor 3110/AI/10/2022 perihal Pengangkatan Karyawan Tetap;
4. P-4 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 2501/HRD-COE/03/VII/23 tertanggal 3 Juli 2023;
5. P-5 Fotokopi dari fotokopi berupa bukti cetak mutasi Rekening Tahapan atas nama Penggugat bulan Desember 2022;
6. P-6 Fotokopi sesuai asli berupa Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor e-0001/KT.03.03 tertanggal 2 Januari 2024;
7. P-7 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor 001/ADM/SJPLF/II/2024 tertanggal 23 Januari 2024 perihal Tanggapan Atas Anjuran No. e-0001/KT.03.03 tanggal 2 Januari 2024;

Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil Gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 1 (satu) orang Saksi, yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Akhmad Rizal Yudha Firmansyah,
  - Bahwa Saksi mengenal Penggugat;
  - Bahwa Penggugat masuk bekerja pada bulan Mei 2022, sedangkan Saksi masuk bulan Juli 2022;

Halaman 27 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat pengangkatan karyawan tetap;
- Bahwa pada awalnya Penggugat adalah *Engineering Manager* yang merekrut Saksi;
- Bahwa Saksi bekerja dari bulan Juli 2022 sampai dengan Juli 2023, sebelum Saksi keluar Penggugat dipecat lebih dulu, Saksi mendapat informasi pada pertengahan Juni 2023 Penggugat dipecat;
- Bahwa Saksi pada tanggal 31 Juli 2023 mengundurkan diri;
- Bahwa Saksi tidak tahu sebab Penggugat di pecat;
- Bahwa selama Saksi bekerja di Penggugat penilaian manajemen terhadap karyawan tidak transparan, tiba-tiba karyawan di PHK sepihak, Penggugat juga di PHK;
- Bahwa Saksi tidak pernah mendengar Penggugat diberikan Surat Peringatan;
- Bahwa yang Saksi tahu hari itu Penggugat dipanggil lalu sorenya di PHK, tetapi tidak jelas penyebabnya;
- Bahwa pada bulan Desember 2022 sampai Januari 2023 kita ada case mobilisasi dari Cirebon ke Jakarta;
- Bahwa ada perpanjangan kontrak termasuk Saksi dari *senior engineer designer instrument* menjadi *electrical instrument*;
- Bahwa Penggugat waktu bulan Desember 2022 masih kontrak, lalu Penggugat dan beberapa *senior engineer* menjadi karyawan tetap;
- Bahwa Tergugat bergerak dalam bidang *man power supply* lalu menjadi *engineering service* bidang EPC;
- Bahwa Penggugat belum dibayar hak-hak PHK nya, karena waktu di Subang Penggugat negosiasi mengenai kompensasinya dan ketika telepon dengan pak Rajab di *speaker*;
- Bahwa Saksi statusnya kontrak;
- Bahwa Tergugat kantornya di lantai 19 Menara 165, dekat masjid Elnusa;

Halaman 28 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa di Tergugat atasannya adalah pak Rajab, lalu dialihkan ke ibunya;
- Bahwa untuk *statement* kerugian tidak ada ketika Penggugat di PHK;
- Bahwa Penggugat waktu awal di PHK masih bertahan di Subang, mengkoordinasi anak-anak yang masih bertahan di mess;
- Bahwa pekerja di Tergugat waktu Saksi masih bekerja ada 27 (dua puluh tujuh) orang;
- Bahwa pada bulan April 2023 karyawan tinggal 12 (dua belas) orang saja;
- Bahwa awalnya ada 3 (tiga) orang yang resign, lalu Penggugat di PHK, lalu Saksi resign;
- Bahwa EPC adalah singkatan dari *engineering procurement construction*;
- Bahwa pekerjaan di Subang di pengeboran Pertamina EP Wilayah 7;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Kesimpulannya secara elektronik pada tanggal 28 Oktober 2024;

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

Menimbang bahwa akhirnya Penggugat menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa Penggugat telah mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat diuraikan dalam Gugatannya tersebut;

Menimbang bahwa Penggugat / Purwito Priambodo mendalilkan bekerja di Tergugat dalam hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) nomor 021/CON/EPC.SPJAS/04.22 tertanggal 20 April 2022 untuk jangka waktu 1 (satu) tahun sejak tanggal 20 April 2022 sampai dengan 20 April 2023;

Halaman 29 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan gajinya sejumlah Rp31.000.000,00 (tiga puluh satu juta rupiah) perbulan yang terdiri dari 60% (enam puluh persen) Gaji Pokok, 20% (dua puluh persen) Tunjangan Jabatan dan 20% (dua puluh persen) Tunjangan Transportasi;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat mendalilkan sebelum PKWT tersebut berakhir Tergugat mengangkat Penggugat menjadi karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Surat Keputusan PT Aldaberta Indonesia nomor 3110/AI/10/2022 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap pada tanggal 12 Oktober 2022 sebagai Engineering Manager terhitung sejak tanggal 12 Oktober 2022;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan karena PKWT diakhiri secara tiba-tiba sebelum waktunya dan menjadi PKWTT maka berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) yang menyatakan PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan dan apabila disyaratkan maka masa percobaan kerja tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung, sebab itu Penggugat mendalilkan hubungan kerja dengan Tergugat dalam hubungan PKWTT terhitung sejak 20 April 2022;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 03 Januari 2023, Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan (SP) I dengan nomor SP/AI-001/01-2023 yang didalamnya tidak dicantumkan dasar kesalahannya dan masa berlaku SP tersebut;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 03 Juli 2023, Tergugat menyampaikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (SPHK) dengan nomor 2501/HRD-COE/03/VII/23 melalui surat elektronik dengan identitas pengirim saudari Feberti Dasmei Saragih dalam hal ini selaku *Human Resource Staff* Tergugat;

Halaman 30 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan masih tetap melakukan pekerjaannya pada bulan Juli 2023 tersebut;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 26 Juli 2023 melalui surat elektronik mengirimkan surat penolakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tersebut;

Menimbang bahwa perselisihan terus diupayakan hingga keluar Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan nomor e-0001/KT.03.03 tanggal 02 Januari 2024 akan tetapi belum menemukan penyelesaiannya sehingga Penggugat mengajukan Gugatan *a quo* yang pokoknya memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi PHK, menghukum Tergugat membayar secara tunai kepada Penggugat yaitu uang pesangon dan upah/gaji proposional bulan Juli 2023 sejumlah total Rp86.800.000,00 (delapan puluh enam juta delapan ratus ribu rupiah), menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan Putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van dewijsde*), menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain yang dilakukan oleh Tergugat (*uitvoerbaar bij voorraad*), dan menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara *a quo*;

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

Menimbang bahwa oleh karena jangka waktu dan formalitas menurut hukum telah diindahkan dengan sepatutnya serta Gugatan itu tidak melawan hukum dan bukan tidak beralasan, maka Tergugat yang telah dipanggil



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan sepatutnya akan tetapi tidak datang menghadap dipersidangan, harus dinyatakan tidak hadir;

Menimbang bahwa sekalipun pemberitahuan PHK dari Tergugat kepada Penggugat dilakukan pada tanggal 03 Juli 2023 dan Gugatan *a quo* diajukan pada 02 September 2024, yang berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana telah diberikan makna baru berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang diucapkan pada tanggal 29 Februari 2024, bahwa Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, sebab itu telah lewat waktu, akan tetapi Majelis Hakim dengan mempertimbangkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diamanatkan bertahap mulai dari lembaga bipartit, tripartit, hingga Pengadilan Hubungan Industrial, mempertimbangkan proses tripartit melalui lembaga mediasi baru keluar Anjuran pada tanggal 2 Januari 2024, memperhatikan bahwa tidak terdapat keberatan dari Tergugat mengenai Gugatan Penggugat *a quo* yang ternyata dengan ketidakhadirannya dipersidangan, memperhatikan keseluruhan Gugatan Penggugat tersebut pokoknya setuju untuk putus hubungan kerja dengan Tergugat hanya tidak bersepakat mengenai hak-hak Penggugat yang menyertai konsekuensi PHK nya, dan mempertimbangkan azas kemanfaatan hukum, maka berpendapat Gugatan *a quo* tetap dapat diajukan, diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari ternyata Gugatan Penggugat beralasan dan tidak bertentangan dengan hukum;

Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat dari apa yang dimohonkan Penggugat dalam Gugatannya pada pokoknya Penggugat setuju

Halaman 32 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk putus hubungan kerjanya dengan Tergugat dan hanya tidak bersepakat mengenai hak-hak yang menyertai PHK tersebut, sebab itu dalam perkara perselisihan PHK *a quo* yang harus dibuktikan mengenai hak-hak Penggugat sebagai akibat konsekuensi PHK yang dilakukan Tergugat tersebut;

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

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

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

Menimbang bahwa berdasarkan Gugatan Penggugat, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa bukti Penggugat bertanda bukti P-6 berupa Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor e-0001/KT.03.03 tertanggal 2 Januari 2024 dan bukti P-7 berupa Surat Nomor 001/ADM/SJPLF/II/2024 tertanggal 23 Januari 2024

Halaman 33 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perihal Tanggapan Atas Anjuran No. e-0001/KT.03.03 tanggal 2 Januari 2024, maka terbukti telah diupayakan penyelesaiannya hingga keluar Anjuran (*vide* bukti P-6) tetapi belum menemukan penyelesaiannya, sebab itu Gugatan *a quo* sudah memenuhi ketentuan dalam Pasal 1 Angka 1 dan Angka 4, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 14, dan Pasal 81 UU PPHI untuk diupayakan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yang karena kesesuaian antara Anjuran dan jawaban Penggugat atas Anjuran (*vide* bukti P-7) maka terbukti pula pada pokoknya Penggugat setuju mengenai PHK nya akan tetapi belum bersepakat mengenai hak-hak Penggugat sebagai konsekuensi PHK nya tersebut;

Menimbang bahwa bukti Penggugat bertanda bukti P-2 berupa Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 021/CON/EPC.SPJAS/04.22, yang mengenai identitas pihak pekerja berkesesuaian dengan bukti P-1 berupa Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat, memperhatikan keterangan Saksi atas nama Akhmad Rizal Yudha Firmansyah bahwa Penggugat pada awal hubungan kerjanya adalah kontrak, maka terbukti antara Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam periode 20 April 2022 sampai dengan 20 April 2023 dalam jabatan sebagai *Engineering Manager*;

Menimbang bahwa dalam Pasal 1 PKWT (*vide* bukti P-2) mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan untuk menduduki jabatan sebagai *Engineering Manager* dengan masa berlaku kontrak selama 1 (satu) tahun, maka mengenai syarat tersebut Majelis Hakim memperhatikan ketentuan Pasal 12 PP 35 /2021 yang bunyinya:

- (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Halaman 34 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka isi pasal mengenai syarat masa percobaan dalam perjanjian PKWT tersebut demi hukum tidak berlaku dan dianggap tidak ada sejak semula, akan tetapi mengenai PKWT nya tetap berlaku dan berharga;

Menimbang bahwa selanjutnya mengenai dalil Penggugat bahwa tiba-tiba Tergugat mengakhiri PKWT Penggugat dan mengangkat Penggugat menjadi karyawan tetap, yang atas dalil tersebut Penggugat mengajukan bukti bertanda bukti P-3 berupa Surat Keputusan PT Aldaberta Indonesia Nomor 3110/AI/10/2022 perihal Pengangkatan Karyawan Tetap, yang juga berkesesuaian dengan keterangan Saksi atas nama Akhmad Rizal Yudha Firmansyah bahwa Penggugat dan beberapa karyawan lain diangkat menjadi karyawan tetap, maka terbukti Tergugat mengangkat Penggugat menjadi karyawan tetap atau karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak tanggal 12 Oktober 2022 sebagaimana dinyatakan tegas dalam Surat Keputusan (*vide* bukti P-3) tersebut;

Menimbang bahwa pada saat Tergugat mengangkat Penggugat menjadi karyawan tetap masih dalam periode PKWT nya;

Menimbang bahwa Majelis Hakim memperhatikan kebiasaan umum dalam hubungan industrial apabila seorang karyawan dari status hubungan kerja PKWT kemudian menjadi hubungan kerja PKWTT adalah bentuk promosi, yang mengenai perubahan status hubungan kerja tersebut Penggugat tidak menyatakan keberatannya dan masing-masing pihak baik Tergugat maupun Penggugat tetap menjalankan hak serta kewajiban seperti biasa setidaknya sampai dengan terjadinya PHK oleh Tergugat maka dapat diartikan mengenai perubahan status hubungan kerja tersebut disetujui diam-diam oleh Penggugat sekalipun tidak dinyatakan dalam bentuk perjanjian kerja baru dan/atau pernyataan kesetujuannya, sebab itu kedua belah pihak secara konsensual menyepakati perubahan status tersebut sejak tanggal 12 Oktober 2022;

#### Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Menimbang bahwa karena mengenai perubahan tersebut disepakati kedua belah pihak dan pada saat perubahan hubungan kerja tetap berlangsung maka Majelis Hakim berpendapat hal tersebut mengesampingkan kewajiban bagi Tergugat untuk membayarkan ganti kerugian kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa mengenai dalil Penggugat telah di PHK oleh Tergugat, Majelis Hakim memperhatikan bukti Penggugat bertanda bukti P-4 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 2501/HRD-COE/03/VII/23 tertanggal 3 Juli 2023 dan kesesuaian dengan keterangan Saksi atas nama Akhmad Rizal Yudha Firmansyah bahwa pokoknya Penggugat di PHK oleh Tergugat, maka terbukti Penggugat di PHK oleh Tergugat efektif per hari Jumat tanggal 30 Juni 2023 dan diberitahukan pada hari Senin tanggal 03 Juli 2023 dengan tanpa keterangan mengenai alasan PHK nya;

Menimbang bahwa Majelis Hakim memperhatikan pertimbangan Majelis Hakim tersebut diatas mengenai jangka waktu pengajuan Gugatan perselisihan PHK *a quo* bahwa Penggugat pada pokoknya setuju tentang PHK nya akan tetapi belum bersepakat mengenai kompensasinya, sebab itu mengenai PHK nya Majelis Hakim nyatakan sah terjadi pada 30 Juni 2023 tersebut;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim mengenai bukti-bukti tersebut diatas maka terdapat fakta-fakta sebagai berikut:

- Hubungan kerja PKWT antara Penggugat dengan Tergugat dari tanggal 20 April 2022 sampai dengan 11 Oktober 2022, 5 (lima) bulan dan 21 (dua puluh satu) hari;
- Hubungan kerja PKWTT antara Penggugat dan Tergugat dengan Tergugat dari tanggal 12 Oktober 2022 sampai dengan 30 Juni 2023, 8 (delapan) bulan dan 18 (delapan belas) hari;

Halaman 36 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa selanjutnya bukti Penggugat bertanda bukti P-5 berupa bukti cetak mutasi Rekening Tahapan atas nama Penggugat bulan Desember 2022 yang berkesesuaian dengan PKWT Penggugat (*vide* bukti P-2) tentang jumlah gaji Penggugat setiap bulannya, maka terbukti gaji Penggugat adalah sejumlah Rp31.000.000,00 (tiga puluh satu juta rupiah) per bulan;

Menimbang bahwa mengenai hak-hak kompensasi Penggugat sebagai akibat PHK yang diperselisihkan dalam perkara Gugatan *a quo* Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa karena terbukti terdapat hubungan kerja PKWT antara Penggugat dan Tergugat selama 5 (lima) bulan dan 21 (dua puluh satu) hari, Majelis Hakim dengan memperhatikan ketentuan Pasal 15 PP 35/2021 yang bunyinya:

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Dan ketentuan Pasal 17 PP 35/2021 yang bunyinya:

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.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sebab itu Tergugat tetap berkewajiban membayarkan kompensasi berakhirnya PKWT terhadap Penggugat yang diperhitungkan sebagai berikut:

Awal PKWT : 20 April 2022  
Akhir PKWT : 11 Oktober 2022  
Periode PKWT : 5 bulan 21 hari  
Upah : Rp31.000.000  
Kompensasi PKWT :  $((5 + (21/30))/12) \times \text{Rp}31.000.000 = \text{Rp}14.725.000$   
(empat belas juta tujuh ratus dua puluh lima ribu rupiah)

Menimbang bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat kemudian berlanjut dalam bentuk PKWTT, yang kemudian Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat efektif per tanggal 30 Juni 2023, Majelis Hakim dengan memperhatikan keterangan Saksi atas nama Akhmad Rizal Yudha Firmansyah bahwa pokoknya dilokasi Saksi bekerja awalnya ada 27 (dua puluh tujuh) orang karyawan Tergugat kemudian pada bulan April 2023 tinggal 12 (dua belas) orang, sebab itu mengenai PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut sebagai upaya efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 43 Ayat (2) PP 35/2021 yang bunyinya:

- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  - uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Sebab itu atas PHK yang dilakukannya terhadap Penggugat membebaskan kewajiban terhadap Tergugat untuk membayarkan kompensasi PHK kepada Penggugat berupa uang pesangon saja dan mengenai uang penghargaan masa kerja karena masa kerja Penggugat belum berhak memperolehnya maka tidak diperhitungkan, demikian pula dengan uang penggantian hak sebab tidak dinyatakan mengenai dasar hak nya termasuk sisa cuti tahunan

Halaman 38 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.





apabila ada sebab itu juga tidak diperhitungkan, untuk perincian perhitungannya sebagai berikut:

Awal PKWTT	:	12 Oktober 2022					
PHK	:	30 Juni 2023					
Masa kerja	:	0,72 tahun					
Upah	:	Rp31.000.000					
Uang Pesangon	:	1 X 1 X	Rp31.000.000	=	Rp31.000.000		
Uang Penghargaan Masa Kerja	:	1 X 0 X	Rp31.000.000	=	Rp -		
Uang Penggantian Hak	:		-	=	Rp -	+	
Kompensasi PHK Penggugat (tiga puluh satu juta rupiah)					Rp31.000.000		

Menimbang bahwa sebab itu Penggugat berhak atas uang Kompensasi berakhirnya PKWT sejumlah Rp14.725.000,00 (empat belas juta tujuh ratus dua puluh lima ribu rupiah) dan uang Kompensasi PHK sejumlah Rp31.000.000,00 (tiga puluh satu juta rupiah), sehingga keseluruhannya sejumlah Rp45.725.000,00 (empat puluh lima juta tujuh ratus dua puluh lima rupiah) tunai;

Menimbang bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan Majelis Hakim tersebut, memperhatikan azas kepastian dan kemanfaatan hukum, memperhatikan azas persidangan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan, dan memperhatikan permohonan subsider Penggugat *ex aequo et bono* maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut;

Menimbang bahwa mengenai petitum angka 2 Gugatan Penggugat untuk menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Majelis Hakim kabulkan;

Menimbang bahwa mengenai petitum angka 3 Gugatan Penggugat mengenai kompensasi PHK dan sisa gaji bulan Juli 2023, yang mengenai PHK nya Majelis Hakim berpendapat terjadi sejak tanggal 30 Juni 2023 sebab itu tidak terdapat gaji proporsional bulan Juli 2023, sedangkan mengenai kompensasi PHK nya Majelis Hakim kabulkan dengan koreksi perhitungan tersebut diatas menjadi sejumlah Rp45.725.000,00 (empat puluh lima juta tujuh ratus dua puluh lima rupiah) tunai;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa mengenai petitum angka 4 Gugatan Penggugat mengenai uang paksa (*dwangsom*), memperhatikan ketentuan dalam Pasal 606a dan Pasal 606b *Reglement op de Rechtsvordering* (RV) dimana lembaga uang paksa dikenakan mengikuti putusan hakim selain daripada membayar sejumlah uang, karena apa yang dimohonkan Penggugat adalah meminta pembayaran sejumlah uang maka permohonan Penggugat mengenai uang paksa (*dwangsom*) tersebut tidak beralasan hukum untuk dikabulkan, karenanya dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa mengenai petitum angka 5 Gugatan Penggugat mengenai putusan serta merta (*uitvoorbij voorraad*), Majelis Hakim berpendapat bahwa untuk menyatakan putusan itu adalah putusan serta merta yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada perlawanan (*verset*), kasasi atau upaya hukum lain, haruslah memenuhi beberapa ketentuan yang disyaratkan dalam Pasal 180 Ayat (1) *HIR juncto* SEMA Nomor 3 Tahun 2000 dan SEMA Nomor 4 Tahun 2001, karena perkara perselisihan PHK *a quo* tidak ada keadaan genting dan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur serta menjunjung tinggi hak para pihak yang berperkara melakukan upaya hukum maka tidak beralasan untuk mengabulkan petitum angka 5 tersebut, sebab itu dinyatakan ditolak;

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

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

Halaman 40 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan ketentuan Pasal 58 UU PPHI yang bunyinya "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai Gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)", karena Gugatan Penggugat nilai Gugatannya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara sebagaimana disebutkan dalam amar putusan ini, sebab itu petitum Gugatan angka 6 dinyatakan ditolak;

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

## MENGADILI:

1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil secara patut tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian dengan *verstek*;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 30 Juni 2023;

Halaman 41 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst.

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat membayar kompensasi berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat sejumlah Rp45.725.000,00 (empat puluh lima juta tujuh ratus dua puluh lima ribu rupiah) tunai;
5. Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp106.000,00 (seratus enam ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Rabu, tanggal 6 November 2024, oleh kami, ACHMAD RASYID PURBA, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua Majelis, MURSITO, S.H., dan RUDY KURNIAWAN, S.H., M.H., sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 11 November 2024, oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dibantu oleh MUFID TALIB, S.E., S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah dikirim secara elektronik (*online*) melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

MURSITO, S.H.

ACHMAD RASYID PURBA, S.H., M.Hum..

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

Panitera Pengganti,

Halaman 42 dari 43 Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN  
Jkt.Pst.



MUFID TALIB, S.E., S.H.

Rincian Biaya Perkara:

1.	Biaya Panggilan	Rp	96.000,00
2.	Materai	Rp	<u>10.000,00</u> +
	Jumlah	Rp	106.000,00
	(seratus enam ribu rupiah)		