



PUTUSAN

Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

EMIL A. ADAM, Umur 38 Tahun, Pekerjaan Pensiunan TNI, Agama Islam, Pendidikan SMA, Bertempat Tinggal Jalan Dahlia Blok D. No. 9 Kelurahan Pulubala Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Moh. Zulkarnain Daipaha, S.E., S.H. adalah Advokat/Penasehat Hukum dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum "MZD & PARTNERS" yang berkantor di Jalan Djamaludin Malik No. 42 Kelurahan Limba U1 Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Juli 2024 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Gorontalo Hari Kamis Tanggal 4 Juli 2024 di bawah Nomor: W20-U1/46/AT.03.05/VII/2024, sebagai Penggugat;

Lawan:

PT. NUSA SURYA CIPTADANA, berkedudukan di Jalan Ahmad A. Wahab, Kelurahan Mongolato, Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo. yang diwakili oleh Tjoa Andy Sutrisno selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Rizky Dwi Syahputra, S.H., Marky Widya Dmyati, S.H., Himah Kadir, S.H., Rizky Andi Dwianto, S.H., Zulkifli Y. Harun, kesemuanya adalah karyawan PT. Nusa Surya Ciptadana yang berkedudukan di Jalan Ahmad A. Wahab, Kelurahan Mongolato, Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Juli 2024 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Gorontalo pada hari Selasa 6 Agustus 2024, dibawah Nomor: W20-U1/59/AT.03.05-PHI/VIII/2024, selanjutnya sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Hal. 1 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 18 Juli 2024 yang dilampiri Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo pada tanggal 22 Juli 2024 dalam Register Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama 10 (sepuluh) Tahun 7 (tujuh) Bulan sejak Tanggal 15 Juli 2013 dan diberhentikan pada Tanggal 13 Februari 2024, dengan Jabatan terakhir sebagai Ar. Collection Staff;
2. Bahwa Penggugat menerima upah terakhir sebesar Rp 3.025.100.- (tiga juta dua puluh lima ribu seratus rupiah);
3. Bahwa awal kejadian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu pada Tanggal 3 Februari 2024 diberikan surat Mutasi lewat WA (whatsApp) oleh Tergugat kepada Penggugat, dengan Tanggal Mutasi 10 Februari 2024 dari PT. Nusa Surya Ciptadana Gorontalo ke PT. Nusa Surya Ciptadana Kendari dan tercantum pada Surat Mutasi tersebut **Tanpa Ada Biaya**;
4. Bahwa tanpa sepengetahuan (koordinasi) dengan Penggugat, Pimpinan PT. Nusa Surya Ciptadana Gorontalo membuat surat penolakan Mutasi atas nama Penggugat;
5. Bahwa Tergugat yang di Wakili oleh Area Manager atas nama Herman Arifudin memerintahkan kepada Penggugat untuk membuat Surat Pengunduran Diri dan Penggugat menolak membuat surat tersebut;
6. Bahwa sejak Tanggal 13 Februari 2024 Penggugat tidak dapat melaksanakan tugas sebagaimana biasa karena Absensi Penggugat sudah di Blokir;
7. Bahwa dengan kejadian yang terjadi merupakan siasat agar Penggugat Mengundurkan diri dan tidak akan mendapatkan hak-hak Penggugat selama bekerja pada Tergugat;
8. Bahwa pada Risalah Disnaker Kabupaten Gorontalo Tergugat mendalilkan pada Penggugat pernah diberikan Surat Peringatan ke III hal tersebut diberikan melalui aplikasi (sistim) tanpa diberikan langsung suratnya kepada Penggugat dengan alasan tidak mencapai Target sedangkan Penggugat selama bekerja selalu mencapai target hanya saja pada Bulan Januari 2024

Hal. 2 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

targetnya tidak tercapai maka dengan itu Penggugat sangat keberatan dengan SP III tersebut dan mohon Majelis Hakim membatalkan SP III tersebut yang tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan;

9. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanpa berdasarkan **Peraturan Perusahaan, Undang-undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021** yang berlaku dan segala alasan yang didalilkan oleh Tergugat kepada Penggugat hal ini sangat mengada-ngada dan bertentangan dengan Hukum Ketenagakerjaan;
10. Bahwa Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian yang diatur sesuai dengan butir a, b dan c Ayat 2 Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
11. Bahwa dengan terjadinya PHK tersebut Penggugat kehilangan pekerjaan dan belum menerima hak-hak Penggugat sesuai ketentuan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPU. No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo. PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 Ayat 1,2,3 dan 4 dan PP 35 Tahun 2021 Pasal 43 Ayat 2;
12. Bahwa setelah Tergugat mem PHK Penggugat, Penggugat masih berusaha masuk kerja dan melaksanakan kewajiban akan tetapi Tergugat sudah tidak memperbolehkan lagi bekerja maka tergugat di hukum untuk membayar **uang Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama 6 Bulan X Rp. Rp. 3.025.100.- = Rp. 18.150.600.- (delapan belas juta seratus lima puluh ribu enam ratus rupiah)** sesuai dengan Yurisprudensi (Putusan Mahkamah Agung) Perkara Nomor 156 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Jo.13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Gto dan sesuai ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 ;
13. Bahwa Penggugat berusaha menyelesaikan perselisihan ini melalui Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, dengan 3 (tiga) kali pertemuan pada tanggal 29 Februari 2024, 21 Maret 2024, dan 04 April 2024, akan tetapi dari hasil pertemuan tersebut tidak mencapai kesepakatan, karena Tergugat **tidak mempunyai itikat baik untuk menyelesaikan PHK tersebut.** sehingga penggugat meneruskan perselisihan ini melalui Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial.

Hal. 3 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa dalam Proses Bipartit dan Mediasi Tergugat telah mengakui adanya salah prosedur tentang Surat Mutasi yang diberikan kepada Penggugat;
15. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk membatalkan Mutasi tersebut dan karena Penggugat tidak dibolehkan bekerja lagi karena absensi sudah di blokir dan BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan tidak di bayar lagi (tidak aktif) maka dinyatakan Tergugat telah mem PHK Penggugat;
16. Bahwa karena akibat dari PHK yang dilakukan oleh Tergugat, maka Penggugat kehilangan pekerjaan dan penghasilan dan hal ini menjadi pukulan bagi keluarga Penggugat.
17. Bahwa karena PHK ini belum ada putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka pihak Tergugat diwajibkan untuk membayar hak hak penggugat sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 berupa Uang Pesangon,Uang Penghargaan masa kerja serta Uang Penggantian Hak terdiri dari Cuti Tahunan yang belum diambil;
18. Bahwa karena PHK tersebut adalah atas keinginan Tergugat maka Tergugat haruslah dihukum untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon sesuai ayat 2 Pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dengan rincian sebagai berikut :
 - Uang Pesangon (9 bulan X Rp. 3.025.100) = Rp. 27.225.900.-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja (4 X Rp.3.025.100.)=Rp.12.100.400,-
 - Uang Penggantian Hak

1. Cuti Tahunan .12/25 X 3.025.100.- = Rp.1.452.048.-

T o t a l = Rp. 40.778.348.-

(empat puluh juta tujuh ratus tujuh puluh delapan ribu tiga ratus empat puluh delapan rupiah)

Maka berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk berkenan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan SP III yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat Batal demi Hukum;

Hal. 4 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat Batal demi Hukum;
4. Menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat menyalahi ketentuan Undang-undang RI No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang;
5. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena PHK sejak Putusan ini di bacakan;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa :
 - Uang Pesangon (9 bulan X Rp. 3.025.100) =Rp.27.225.900.-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja (4 X Rp.3.025.100.)=Rp.12.100.400,-
 - Uang Penggantian Hak

1. Cuti Tahunan .12/25 X 3.025.100.- = Rp.1.452.048,-

T o t a l = Rp.40.778.348.-

(empat puluh juta tujuh ratus tujuh puluh delapan ribu tiga ratus empat puluh delapan rupiah)

7. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat **uang Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama 6 Bulan X Rp. Rp. 3.025.100.- = Rp. 18.150.600.- (delapan belas juta seratus lima puluh ribu enam ratus rupiah)** sesuai dengan Yurisprudensi (Putusan Mahkamah Agung) Perkara Nomor 156 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Jo.13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Gto dan sesuai ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015.;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak Penggugat sekalipun masih ada upaya hukum kasasi.

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap kuasa hukumnya di persidangan, sebagaimana tersebut di atas;

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 pembacaan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut untuk

Hal. 5 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selanjutnya persidangan dilakukan secara elektronik;

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

1. Bahwa setelah membaca dengan seksama gugatan dari pihak Penggugat, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil Gugatan Penggugat, kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat.
2. Bahwa Penggugat adalah SDM yang pernah bekerja pada tanggal 15 Desember 2013 hingga 1 Maret 2024 (masa kerja 10 tahun 2 bulan) di PT Nusa Surya Ciptadana cabang Gorontalo, dengan NIP terakhir 1721709, status sebagai Karyawan Tetap (PKWTT), dengan jabatan terakhir sebagai *A/R Collection Staff*.
3. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-3 (tiga) karena dalil tersebut tidak benar dan hanya sebuah asumsi yang keliru dari Penggugat tanpa ada bukti jelas. Bahwa benar pada tanggal 3 Februari 2024 telah dikeluarkan Surat Keputusan Mutasi Nomor:1721709/2402/HRD-S.Mutasi-In/GTO31 yang mana menetapkan bahwa Penggugat dimutasi per tanggal 10 Februari 2024 untuk berkantor dan bekerja di cabang NSC Kendari. Bahwa informasi terkait mutasi kepada Penggugat memang benar diinfokan terlebih dahulu melalui *chat Whatsapp*, hal ini dilakukan agar informasi diterima secara cepat dan langsung diketahui oleh Penggugat karena pada hari Sabtu tanggal 3 Februari 2024 Penggugat tidak berada di lokasi kantor cabang Gorontalo. Bahwa faktanya, Penggugat jarang sekali berada di kantor cabang untuk berkoordinasi dengan Atasan. Setiap harinya Penggugat absen melalui *handphone* dari rumah dan seharusnya langsung berangkat ke lapangan namun tidak datang ke kantor cabang. Penggugat baru datang ke kantor cabang di malam hari untuk melakukan absen pulang dan hal tersebut mengakibatkan Penggugat jarang sekali bertemu dengan Atasan di kantor cabang. Oleh karena Penggugat yang jarang sekali berada di kantor cabang, informasi mengenai mutasi kepada Penggugat harus segera diberitahukan dengan cepat sehingga pesan elektronik melalui media *Whatsapp* digunakan agar Penggugat dapat segera mengetahui bahwa dirinya diperintahkan untuk bekerja / bertugas di cabang lain. Bahwa setelah adanya informasi mengenai mutasi di awal bulan Februari 2024, Penggugat sudah tidak pernah lagi datang ke kantor cabang. Penggugat hanya beberapa kali datang di malam

Hal. 6 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hari untuk melakukan absen pulang namun setelah itu Penggugat tidak pernah lagi datang ke kantor cabang. Tidak hadirnya Penggugat ke kantor cabang telah menunjukkan bahwa Penggugat sudah tidak bekerja sejak bulan Januari 2024 sampai dengan Februari 2024. Bahwa setelah informasi mutasi diberikan kepada Penggugat melalui media *Whatsapp*, Penggugat memang meminta sendiri agar Surat Keputusan Mutasi dan Surat Pemberitahuan Mutasi diberikan secara langsung, tetapi kenyataannya Penggugat sendiri tidak ada datang ke kantor untuk menemui Atasan di cabang dan meminta suratnya secara langsung. Selain itu, dalam Posita angka ke-3 (tiga), Penggugat menyebutkan tidak adanya biaya dalam proses mutasi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat. Bahwa atas dasar apa Penggugat mengatakan hal tersebut? Informasi perihal mutasi yang diberikan ke Penggugat saja masih dalam tahap awal yaitu pemberitahuan melalui pesan *Whatsapp*. Pihak pimpinan di cabang saja belum menjelaskan secara detail rinci mutasi kepada Penggugat secara langsung karena belum bisa bertemu dengan orangnya yang tidak pernah bekerja lagi, tetapi Penggugat sudah langsung mengklaim dan mengatakan bahwa mutasi tanpa ada biaya. Proses mutasi kepada Penggugat belum dilaksanakan oleh Penggugat namun Penggugat mengklaim tidak ada biaya terkait mutasi tersebut. Padahal yang lebih mengetahui biaya-biaya tersebut adalah pihak HRD di kantor pusat Jakarta yang mana biaya tersebut akan dikeluarkan jika Penggugat memang mau berangkat ke cabang tujuan mutasinya. Segala biaya dan ongkos transportasi Penggugat menuju ke cabang tujuan mutasi tidak mungkin tidak ditanggung oleh Tergugat. Karena mutasi lokasi kerja di Perusahaan Tergugat adalah hal yang sudah biasa terjadi untuk level jabatan apapun dan semua Pekerja yang dimutasi pasti ditanggung biaya transportasinya oleh Perusahaan Tergugat.

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Posita angka ke-4 (empat) dan angka ke-5 (lima) karena dalil tersebut sangat tidak berdasar dan hanya menyudutkan Tergugat seolah-olah Tergugat-lah yang salah. Seperti yang telah Tergugat uraikan sebelumnya bahwa Penggugat sudah tidak pernah datang ke kantor cabang namun tetap melakukan absen datang saja melalui *handphone*. Seperti yang telah Tergugat uraikan sebelumnya bahwa Penggugat sudah tidak pernah datang ke kantor cabang namun tetap melakukan absen datang saja yang dilakukan melalui *handphone*. Absen

Hal. 7 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

datang itu bukanlah absen datang yang dilakukan dengan hadir ke kantor, tetapi absen yang diakses dan dilakukan dari *handphone* pribadinya di rumah. Sistem komputer dan absensi masuk karyawan kami untuk jabatan Kolektor (*A/R Collection Staff*) memang dibuat agar Kolektor itu dapat melakukan absen pagi tanpa harus datang ke kantor terlebih dahulu, demi efisiensi waktu dan agar Kolektor dapat langsung berangkat bekerja dari rumah tanpa harus hadir ke kantor dulu, tetapi dapat langsung berangkat ke rumah konsumen/debitur untuk melakukan penagihan. Tetapi sistem absensi yang seperti itu memang dapat disalahgunakan yaitu dengan cuma melakukan absen pagi dari *handphone* pribadinya di rumah, tapi kemudian dia tidak berangkat bekerja ke rumah konsumen/debitur untuk melakukan penagihan. Jadi hanya record jam absen paginya saja yang ada tetapi hasil pekerjaannya tidak ada. Bagaimana bisa Tergugat menjalin sebuah komunikasi dan koordinasi dengan Penggugat jika Penggugat sendiri yang menghindar terus saat dihubungi oleh Tergugat? Penggugat tidak pernah mau datang ke kantor untuk berkoordinasi dengan Atasannya sendiri. Penggugat selalu menghindar saat dihubungi dan diajak bertemu oleh Tergugat. Maka sudah jelas jika Penggugat mengada-ngada jika Tergugat membuat sebuah Surat Pernyataan Penolakan Mutasi yang dikarang oleh pimpinan di cabang Gorontalo. Yang benar ada adalah Berita Acara Penolakan Mutasi yang dibuat oleh Atasannya di cabang Gorontalo dan fungsinya hanya sebagai laporan tertulis kepada HRD Pusat bahwa Atasan cabang telah memberitahukan keputusan dan perintah mutasi-nya itu kepada Penggugat tetapi Penggugat tidak mau berangkat untuk bekerja / mutasi ke cabang tujuan, dan itu memang benar adalah fakta yang terjadi. Selain itu, Penggugat menyatakan bahwa Penggugat diperintahkan oleh *Area Manager* cabang Gorontalo atas nama Herman Arifuddin untuk membuat surat pengunduran diri. Bahwa hal tersebut sangat keliru dan tidak benar. *Area Manager* Gorontalo atas nama Herman Arifuddin hanya mengatakan bahwa apabila Penggugat tidak bersedia dimutasi dan sudah tidak mau bekerja lagi maka sudah seharusnya Penggugat membuat surat pengunduran diri karena dalam hal ini Penggugat-lah yang sudah tidak mau bekerja. Jangan membolak-balikan fakta dengan mengatakan bahwa Penggugat masih mau bekerja dan dipaksa untuk mengundurkan diri oleh Tergugat. Bahwa fakta yang terjadi adalah Penggugat sendiri yang mengatakan sudah tidak mau bekerja lagi dan menolak perintah

Hal. 8 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja dari Tergugat, maka seharusnya Penggugat-lah yang membuat surat pengunduran diri jika memang sudah tidak niat untuk bekerja lagi. Pada saat itupun Penggugat meminta jika mengundurkan diri agar diberikan kompensasi oleh Perusahaan, dan Tergugat melalui *Area Manager* Gorontalo atas nama Herman Arifuddin sudah menyampaikan kepada Penggugat silakan untuk membuat surat pengajuan kompensasi kepada Perusahaan. Tetapi setelah diberikan arahan dan juga informasi terkait masalah kompensasi tersebut, pihak Penggugat justru tidak mempercayainya dan menuduh Tergugat telah berbohong dan membuat sebuah “Jebakan Batman” agar Penggugat mengundurkan diri tetapi tidak diberi kompensasi. Penggugat sendiri yang bertanya perihal pengajuan kompensasi kepada Tergugat, tetapi setelah dijelaskan justru Tergugat sendiri yang dituduh telah menipu dan berusaha membuat “Jebakan Batman”, padahal Tergugat telah menjelaskan secara jujur dan nyata berdasarkan pengalaman mantan-mantan pekerja di Perusahaan Tergugat yang pernah mengajukan kompensasi kepada Perusahaan Tergugat. Sikap *playing victim* yang ditunjukkan oleh Penggugat sungguh menunjukkan jati diri Penggugat yang semau-maunya sendiri dan menghalalkan segala cara untuk mendapatkan keuntungan yang besar dari perkara *a quo*. Oleh karena itu tidak benar dan sangat keliru jika Tergugat memaksa Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri. Sejak perkara *a quo* muncul, Tergugat sama sekali TIDAK PERNAH memaksa Penggugat mengundurkan diri atau meminta untuk memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan Penggugat.

5. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-6 (enam) karena dalil tersebut tidak benar dan sangat keliru. Bahwa Tergugat TIDAK PERNAH MEMBLOKIR absensi milik Penggugat. Penggugat sudah tidak bisa melakukan absensi di cabang Gorontalo, dikarenakan per tanggal tanggal 10 Februari 2024 Penggugat sudah seharusnya bekerja di kantor cabang tujuan terbaru dan sudah harus absen bekerja disana. Jadi bukan karena ada seseorang atau Atasan cabangnya yang dengan sengaja memblokir absen seperti yang dikatakan oleh Penggugat.
6. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-7 (tujuh) karena dalil tersebut tidak benar dan hanya sebuah asumsi yang tendensius dari Penggugat tanpa ada bukti yang jelas. Tergugat tidak pernah mensiasati

Hal. 9 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

apapun kepada Penggugat agar Penggugat mengundurkan diri. Bahwa yang sebenarnya terjadi adalah Penggugat-lah yang sedang bersiasat dan mengkondisikan dirinya agar dapat di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak Tergugat hingga akhirnya mendapatkan uang pesangon sebesar-besarnya dari Tergugat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil kinerja/pencapaian Penggugat yang sebenarnya bisa mendapatkan hasil baik namun karena Penggugat sudah tidak niat bekerja maka kinerjanya menjadi buruk. Pada sekitar bulan Januari 2024, Penggugat dengan sengaja sudah tidak niat bekerja sehingga kinerjanya buruk. Padahal Tergugat telah berkali-kali memberikan peringatan bahwa di bulan Januari 2024 Penggugat harus bisa capai target karena jika tidak maka Penggugat dapat dimutasi ke cabang lain, mengingat bahwa kinerja Penggugat selama beberapa bulan sebelumnya yang selalu jelek dan juga sudah mendapatkan Surat Peringatan ke-III (SP3) atas performa kerjanya yang buruk dan tidak ada perbaikan kinerja. Bahkan Penggugat sendiri sudah membuat sebuah *Letter Of Commitment (LOC)* agar Penggugat berkomitmen untuk memperbaiki kinerjanya dan capai target di bulan Januari 2024. Namun pada faktanya Penggugat masih tidak juga memperbaiki kinerjanya di bulan Januari 2024 sehingga konsekuensi yang diterima adalah akan dimutasi ke cabang lain yang lebih kecil karena di cabang Gorontalo sudah terbukti diperingatkan berkali-kali untuk memperbaiki kinerjanya tetapi tidak berubah. Oleh karena itu sejak awal Tergugat tidak pernah menutupi ataupun merencanakan apapun untuk mengkondisikan pihak Penggugat agar mengundurkan diri. Justru dari Atasan cabangnya sudah mengingatkan agar memperbaiki performa kerjanya dan sudah diingatkan berkali-kali untuk bekerja yang benar dan jangan sampai terkena sanksi dari Perusahaan jika sampai bekerjanya tidak benar terus menerus seperti ini. Tetapi justru pihak Penggugat-lah yang susah untuk diberitahu agar bekerja yang benar dan baik, dan terus menerus berulah dengan mengkondisikan dan berusaha membuat suatu keadaan agar Penggugat dapat di Putus Hubungan Kerja (PHK) dan mendapatkan uang pesangon PHK dari Tergugat. Sejak awal perkara *a quo* muncul, yang meminta agar dilaksanakan perundingan Bipartit terlebih dahulu justru adalah dari pihak Tergugat, karena pihak Penggugat secara tiba-tiba tanpa melalui perundingan Bipartit tiba-tiba langsung tanpa melewati tahapan perundingan Bipartit lalu langsung melaporkan Tergugat ke Disnakertrans Kab. Gorontalo. Selama proses Bipartit dan Mediasi di

Hal. 10 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Disnakertrans Kab. Gorontalo, Tergugat mengakui bahwa proses penyampaian informasi mutasi kepada Penggugat memang awalnya hanya disampaikan melalui media *Whatsapp*, tetapi hal tersebut sudah dijelaskan penyebabnya dengan penjelasan di atas. Hal tersebut terpaksa dilakukan karena Penggugat TIDAK PERNAH DATANG ke kantor cabang Tergugat. Bahwa Tergugat selama proses Bipartit dan Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo sudah menyampaikan bahwa akan mengulang proses mutasi secara formal kepada Penggugat agar dapat disampaikan secara baik dan sesuai prosedur yang benar. Bahkan Tergugat telah menawarkan Penggugat agar mutasinya dirubah ke cabang terdekat dari cabang asal agar Penggugat mau menerima proses mutasi tersebut. Pada saat itu Penggugat tetap menolak untuk menerima tawaran perubahan dari Tergugat. Pada akhirnya karena terus mendapat penolakan dari Penggugat akhirnya Tergugat meminta agar Penggugat tetap bekerja seperti biasa di cabang yang sama dan membatalkan proses mutasinya. Tetapi faktanya setiap penawaran dan itikad baik dari Tergugat selalu DITOLAK dengan tegas oleh Penggugat dan menyatakan Penggugat sendiri yang menyatakan SUDAH TIDAK MAU BEKERJA LAGI dan Penggugat sendiri yang meminta untuk di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) saja. Artinya, dalam perkara *a quo* Penggugat sendirilah yang sudah tidak niat bekerja dan selama ini mengkondisikan dirinya agar dapat di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat dengan berulah seperti itu. Bahwa Tergugat tegaskan kembali jika Tergugat TIDAK PERNAH sewenang-wenang dalam memproses mutasi terhadap karyawannya. Mutasi yang dilakukan telah dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan rencana kerja dari operasional Perusahaan Tergugat. Proses mutasi karyawan merupakan hak prerogatif Tergugat, yang mana telah ditegaskan pula dan diatur pada Pasal 61 tentang Mutasi, Peraturan Perusahaan PT Nusa Surya Ciptadana, yang menyebutkan bahwa :

“Dalam hal karyawan melakukan pelanggaran yang dikenakan sanksi SP 1, SP 2, SP 3, atau SPPT maka terhadap karyawan yang bersangkutan dapat diberikan sanksi berupa mutasi jabatan ke jabatan baru lainnya yang ditetapkan oleh Perusahaan, atau dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya yang ditetapkan oleh Perusahaan.”

Hal. 11 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karena itu, dalam perkara *a quo* Tergugat tidak pernah melakukan siasat apapun kepada Penggugat agar Penggugat mengundurkan diri. Hal yang harus ditekankan dan diperhatikan adalah bukan masalah apakah informasi mutasi hanya disampaikan melalui *chat Whatsapp* atau tidak, namun faktanya adalah **jikapun pemberitahuan proses mutasi dilakukan secara prosedur formal dengan proses pemberitahuan yang di mau oleh Penggugat, apakah Penggugat akan mau berangkat mutasi?** Jawabannya adalah pihak **Penggugat TETAP MENOLAK untuk berangkat mutasi dan Penggugat sudah menyatakan TIDAK MAU BEKERJA KEMBALI dan meminta untuk di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat walaupun Tergugat sudah menawarkan untuk membatalkan mutasinya dan agar Penggugat dapat bekerja kembali di cabang yang sama.** Jadi problem yang sebenarnya dari Penggugat yang memperlumahkan proses mutasi diberitahukan melalui *chat Whatsapp* itu hanya alasan yang dibuat-buat saja, karena seandainya diberitahukan menggunakan surat formal yang resmi pun jawabannya akan tetap sama, yaitu bahwa Penggugat akan tetap menolak untuk berangkat ditugaskan ke cabang manapun. Dan ketika sudah ditawarkan untuk dibatalkan proses mutasinya dan bekerja kembali di cabang asalnya seperti semula pun Penggugat sudah menyatakan tidak mau bekerja lagi dan minta di PHK saja dan dibayarkan sejumlah pesangon sesuai perhitungan dari pihak Penggugat sendiri. Bahwa dengan demikian sudah terbukti bahwa selama ini yang memiliki itikad buruk adalah Penggugat sendiri, karena Penggugat berusaha mengkondisikan dirinya agar dinilai memiliki kinerja yang buruk, mendapatkan sanksi dari Tergugat, dan selanjutnya meminta agar di Putus Hubungan Kerja (PHK) untuk mendapatkan uang pesangon PHK sebanyak-banyaknya. Jika memang Penggugat masih berniat untuk bekerja dan masih memiliki itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan, seharusnya pada saat proses Bipartit ataupun Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo, Penggugat menerima penawaran dan itikad baik dari Tergugat untuk membatalkan mutasi dan tetap bekerja kembali di cabang yang sama, karena Tergugat sejak awal sudah menyatakan tidak pernah ada niat untuk memutus hubungan kerja dari Penggugat, dan Penggugat seharusnya jangan terus memaksa untuk minta di PHK saja dan menolak semua penawaran dari Tergugat agar Penggugat dapat bekerja kembali seperti semula.

Hal. 12 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-8 (delapan) karena dalil tersebut tidak benar dan tidak berdasar. Bahwa dalil Posita angka ke-8 (delapan) menunjukkan sikap Penggugat yang seolah-olah menjadi korban dan Penggugat telah mendalilkan pernyataan palsu yang tidak dapat diterima. Bagaimana bisa Penggugat menyatakan tidak pernah menerima Surat Peringatan ke-III (SP3) dari Tergugat padahal Penggugat sendiri TELAH MENANDATANGANI Surat Peringatan ke-III (SP3) yang diberikan kepada Penggugat? Tergugat memiliki bukti yang mana Penggugat telah menerima, membaca, memahami, menandatangani, hingga memfotokan Surat Peringatan ke-III (SP3) untuk selanjutnya scan bukti surat yang telah ditandatanganinya diupload ke sistem komputer Perusahaan Tergugat. Maka dalil Posita angka ke-8 (delapan) tersebut sudah seharusnya ditolak dan dalil tersebut menjadi bukti nyata kebohongan Penggugat yang selama ini selalu mengada-ngada dan terus berusaha *playing victim*.
8. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-9 (sembilan) dan ke-10 (sepuluh) karena dalil tersebut tidak benar dan tidak berdasar. Bahwa Tergugat tegaskan jika Tergugat TIDAK PERNAH melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat. Dalam dalil Posita angka ke-10 (sepuluh) Penggugat menyatakan bahwa perselisihan hubungan kerja yang timbul merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi. Dalil tersebut sangatlah tidak berdasar dan sangat keliru. Atas dasar apa Penggugat menyatakan perselisihan hubungan kerja yang timbul merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi? Tergugat tidak pernah membahas apapun yang berkaitan dengan adanya pengurangan karyawan untuk efisiensi Perusahaan baik itu pada tahap Bipartit maupun pada tahap Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo. Jika memang Tergugat sedang melakukan proses efisiensi Perusahaan maka sejak awal Tergugat akan secara terang-terangan menyatakan adanya pengurangan karyawan operasional di cabang-cabang Perusahaan Tergugat. Bahwa Dalil Penggugat tersebut sangat tidak berdasar dan dalam perkara *a quo* jelas terlihat jika Penggugat sembarangan mendalilkan sesuatu tanpa bukti. Jika memang benar terjadi efisiensi untuk mencegah kerugian Perusahaan dan ada penghematan biaya, maka

Hal. 13 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

logikanya adalah jika sebelumnya jumlah Kolektor misalnya ada 10 orang maka akan dikurangi menjadi hanya tinggal 5 orang saja misalnya. Apakah Penggugat mempunyai bukti bahwa telah terjadi efisiensi dan pengurangan jumlah karyawan di Perusahaan Tergugat? Atau hanya asal tuduh saja dan mencari-cari alasan untuk perhitungan uang PHK yang besar? Fakta yang sebenarnya terjadi adalah tidak ada efisiensi atau pengurangan karyawan untuk mencegah terjadinya kerugian Perusahaan, tetapi malah justru Perusahaan Tergugat kekurangan karyawan terus, dan terus membuka lowongan pekerjaan untuk penambahan karyawan baru karena memang dirasa jumlahnya masih kurang, dan hal ini dapat dibuktikan dengan adanya iklan lowongan pekerjaan yang terus dibuka / ditawarkan oleh Perusahaan Tergugat kepada siapapun calon pelamar karyawan baru yang berminat dan memenuhi persyaratan yang ditentukan. Bahwa dalam perkara *a quo*, fakta yang terjadi adalah Penggugat dinyatakan telah DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI KARENA MANGKIR sejak tanggal 1 Maret 2024. Berdasarkan Pasal 81 angka 45 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, memuat pasal baru yakni Pasal 154A ayat (1) huruf j, menyebutkan bahwa :

“Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.”

Bahwa status kepegawaian Penggugat telah hilang akibat telah Dikualifikasikan Mengundurkan Diri karena MANGKIR. Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk datang bekerja ke kantor cabang Tergugat dan dalam proses pemanggilan mangkirnya sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penggugat sudah diberikan surat panggilan mangkirnya sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan sah. Surat Panggilan Pertama adalah pada tanggal 20 Februari 2024 dan Surat Panggilan Kedua adalah pada tanggal 26 Februari 2024. Penggugat telah diberikan kesempatan selama lebih dari 11 (sebelas) hari kerja (terhitung sejak terakhir absensi pada tanggal 13 Februari 2024) untuk datang ke kantor cabang Tergugat, sudah jauh diberikan waktu dan kesempatan yang lebih panjang daripada ketentuan undang-undang yang cuma memberikan batas waktu 5 (lima) hari kerja, namun karena sejak awal Penggugat memang sudah

Hal. 14 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak pernah niat bekerja lagi maka Penggugat tidak pernah hadir memenuhi Surat Panggilan, dan akhirnya Terkualifikasi Mengundurkan Diri karena Mangkir, yang mana Surat Diskualifikasi Mengundurkan Diri karena Mangkir telah dikirimkan pada tanggal 1 Maret 2024. Oleh karena itu, dalam hal ini Penggugat sendiri lah yang telah menyatakan "pengunduran dirinya" dengan cara mangkir dari panggilan bekerja dan tidak pernah hadir ke kantor cabang Tergugat untuk bekerja seperti biasa. Hal ini sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan undang-undang yang berlaku sebagaimana dasar hukumnya telah disebutkan di atas.

9. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-11 (sebelas) dan Posita angka ke-12 (dua belas) karena hal tersebut tidak berdasar dan tidak sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan. Sekali lagi Tergugat tegaskan, tepat pada tanggal 1 Maret 2024 Penggugat telah DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI KARENA MANGKIR sesuai dengan penjelasan dari Tergugat pada poin-poin sebelumnya. Sehingga Penggugat tidak berhak atas hak-hak yang didalilkan pada Posita angka ke-11 (sebelas). Selain itu, Penggugat tidak berhak atas upah proses yang di dalilkan pada Posita gugatan angka ke-12 (dua belas) dengan alasan Penggugat berusaha masuk bekerja seperti biasa. Usaha masuk bekerja yang seperti apa yang dimaksud oleh Penggugat? Padahal telah jelas bahwa sejak bulan Januari 2024 Penggugat saja sudah tidak niat bekerja, tidak pernah datang ke kantor cabang, dan hanya melakukan login absen pagi dari *handphone* saja dari rumah. Penggugat selalu hanya bisa menuntut hak-haknya selama ini namun tidak pernah melaksanakan kewajiban pekerjaannya secara benar.

10. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-13 (tiga belas) dan ke-14 (empat belas) karena hal tersebut sangat keliru dan tidak benar. Bahwa sesuai dengan apa yang Tergugat jelaskan pada poin-poin sebelumnya, sejak perkara *a quo* muncul Tergugat selalu berusaha memberikan solusi terbaik dan beritikad baik untuk memberikan opsi penawaran bekerja kembali kepada Penggugat. Namun itikad baik dari Tergugat selalu ditolak oleh Penggugat dan selama proses Bipartit maupun Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo, Penggugat selalu menyatakan sudah tidak mau bekerja lagi. Padahal berdasarkan Pasal 151 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Hal. 15 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan jo. 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, sudah dengan sangat jelas menyebutkan bahwa :

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja /serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Oleh karena itu, sejak awal Tergugat telah menunjukkan itikad baik agar Penggugat tetap dapat bekerja, dan bahkan pada akhirnya telah menawarkan untuk membatalkan proses mutasinya dan bekerja kembali di cabang yang sama seperti biasa, namun justru dalam perkara *a quo* Penggugat sendiri-lah yang tidak pernah beritikad baik untuk memberikan solusi penyelesaian atas permasalahan ini secara baik-baik, sejak awal Penggugat selalu meminta untuk di PHK saja terus dan tidak mau memberikan solusi ataupun menerima penawaran solusi yang ditawarkan oleh Tergugat, namun justru berbalik mengatakan bahwa Tergugat-lah yang tidak punya itikad baik untuk menyelesaikan masalah. Selain itu, dalil gugatan Posita angka ke-14 (empat belas) telah Tergugat jawab pada poin ke-6 Jawaban Gugatan ini. Bahwa proses mutasi yang dilakukan Tergugat sudah benar sesuai prosedur, namun penyampaian informasinya saja yang sedikit berbeda, yaitu dengan cara melalui media *Whatsapp*, namun secara hukumnya apakah ada larangan yang dengan tegas mengatur bahwa penyampaian surat menyurat atau surat pemberitahuan apapun dilarang menggunakan media elektronik? Dan hal tersebut pun sudah Tergugat jelaskan di penjelasan sebelumnya bahwa Tergugat terpaksa harus mengirimkan pemberitahuan mutasinya melalui media *Whatsapp* karena Penggugat TIDAK PERNAH MAU DATANG ke kantor cabang untuk menemui Atasannya secara langsung dan menghindari terus, tetapi sekarang malah menyalahkan Tergugat mengenai media atau cara penyampaiannya, padahal Penggugat sendiri yang sulit untuk dipanggil bertemu dengan Atasan cabangnya. Selain itu, Penggugat juga sudah menyatakan bahwa jikapun prosedur pemberitahuan mutasinya dilakukan dengan cara yang formal melalui surat yang secara langsung diberikan pun juga Penggugat tetap menyatakan TIDAK MAU BEKERJA LAGI, lalu apa bedanya dan kenapa mempermasalahkan media penyampaian surat pemberitahuan mutasinya jika walaupun sudah dituruti dan diubah media penyampaian suratnya pun jawaban dari Penggugat juga akan tetap sama,

Hal. 16 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



yaitu akan tetap menolak dimutasi kemanapun. Bahkan tawaran final dari Tergugat yang sudah menawarkan akan membatalkan mutasi dan meminta agar Penggugat bekerja kembali di cabang yang sama juga sudah tegas selalu ditolak oleh Penggugat, karena Penggugat sudah secara tegas selalu menyatakan TIDAK MAU BEKERJA LAGI dan selalu meminta untuk di Putus Hubungan Kerja (PHK) saja dan meminta pesangon yang besar, apalagi dengan perhitungan pesangon yang dituduhkan dan dikarang sendiri yaitu dengan perhitungan pesangon PHK karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi, yang mana itu tidak pernah terjadi dan Penggugat juga tidak mempunyai bukti bahwa Tergugat melakukan pengurangan jumlah karyawan namun menuduhkan hal tersebut. Justru Tergugat malah sedang kekurangan jumlah karyawan dan membuka lowongan calon karyawan untuk menambah jumlah karyawannya yang dirasa masih kurang.

11. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-15 (lima belas) dan ke-16 (enam belas) karena hal tersebut sangatlah keliru, tidak berdasar, dan mengada-ngada. Telah Tergugat jelaskan bahwa Tergugat tidak pernah memblokir absensi milik Penggugat. Penggugat sudah bukan karyawan dari Perusahaan Tergugat sejak tanggal 1 Maret 2024 karena telah Dikualifikasikan Mengundurkan Diri karena Mangkir. Sehingga sudah jelas pihak Penggugat tidak bisa lagi absen di Perusahaan Tergugat, dan Tergugat sudah tidak ada kewajiban membayarkan BPJS Ketenagakerjaan ataupun BPJS Kesehatan milik Penggugat karena Penggugat jelas-jelas sudah bukan karyawan lagi di Perusahaan Tergugat. Padahal Penggugat sudah ditawarkan untuk dibatalkan mutasinya dan bekerja kembali di cabang yang sama namun tawaran itu ditolak oleh Penggugat, namun kok malah sekarang berbalik menyalahkan Tergugat jika Penggugat tidak bisa absen? Bukankah sudah ditawarkan untuk bekerja lagi di tempat yang sama tapi Penggugat yang tidak mau? Kenapa malah berbalik menyalahkan Tergugat? Kemudian yang disampaikan oleh Penggugat sungguh menunjukkan bahwa Penggugat sedang berpura-pura selayaknya korban ketidakadilan dari Tergugat. Pada Posita angka ke-16 (enam belas) Penggugat mengatakan merasa terpuakul karena Penggugat kehilangan pekerjaan. Sementara selama perkara *a quo* berlangsung, Tergugat selalu menawarkan bahkan MEMERINTAHKAN agar Penggugat kembali bekerja seperti biasa di cabang yang sama namun dengan

Hal. 17 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



tegas ditolaknya. Jika Penggugat memang masih menginginkan pekerjaan maka Penggugat seharusnya menerima tawaran dari Tergugat. Oleh karena itu dalil Posita angka ke-16 (enam belas) sangatlah tidak sesuai fakta yang terjadi dan menunjukkan kebohongan dari Penggugat yang memang sebenarnya selama ini hanya ingin bekerja semau-maunya, tidak mau patuh pada ketentuan ataupun aturan dari Perusahaan, dan ingin mendapatkan uang pesangon sebesar-besarnya dari Tergugat dengan cara mengkondisikan dirinya agar dapat di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) seolah-olah dirinya adalah korban dari tindakan efisiensi Tergugat, yang mana sudah Tergugat jelaskan di atas bahwa tidak ada efisiensi yang sedang dilakukan oleh Tergugat.

12. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-17 (tujuh belas) dan ke-18 (delapan belas) karena dalil gugatan tersebut sangatlah keliru dan tidak beralasan hukum yang tepat. Penggugat tidak berhak atas hak-hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (cuti tahunan) seperti yang disampaikan dalam dalil Posita angka ke-17 (tujuh belas) dan ke-18 (delapan belas). Bahwa faktanya Penggugat tidak pernah di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) oleh Tergugat melainkan Penggugat sendiri yang memutuskan hubungan kerjanya dengan Tergugat dengan cara melakukan mangkir dari panggilan bekerja, sedangkan Tergugat sudah jelas meminta Penggugat untuk bekerja kembali. Tergugat telah dinyatakan DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI KARENA MANGKIR sejak tanggal 1 Maret 2024. Tergugat tidak pernah menginginkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat. Selama proses Bipartit ataupun Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo, Tergugat sudah selalu menyatakan tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Justru Penggugat sendiri-lah yang memutuskan hubungan kerjanya kepada Tergugat dengan cara melakukan Mangkir dari panggilan bekerja. Bahwa selama proses Bipartit ataupun Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo, Penggugat berkali-kali menyatakan sudah tidak mau bekerja kembali dan ingin di-PHK saja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan bahwa :

Hal. 18 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas :

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

Bahwa untuk Uang Penggantian Hak berupa sisa cuti yang dimiliki oleh Penggugat sudah tidak ada sama sekali karena seluruh cuti milik Penggugat telah habis / tidak ada karena Penggugat Alpa tidak masuk bekerja dan ketika Penggugat Alpa tidak masuk sebanyak 12 (dua belas) hari kerja itu gajinya tetap dibayarkan secara full dan uangnya sudah dihitung / dimasukkan ke gaji milik Penggugat. Oleh karena itu, dalil Posita angka ke-18 (delapan belas) tidak dapat diterima karena tidak berdasar dan tidak beralasan hukum yang tepat. Bahwa secara fakta yang terjadi adalah Penggugat telah terqualifikasi mengundurkan diri karena mangkir berdasarkan Surat Diskualifikasi Mengundurkan Diri tertanggal 1 Maret 2024, dan Penggugat hanya berhak atas Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak (jika masih ada sisa cuti yang belum terpakai) sesuai dengan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan keseluruhan hal-hal dan alasan-alasan serta fakta-fakta yang diuraikan di atas, dengan ini Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini berkenan untuk menjatuhkan Putusan sebagai berikut:

I. PRIMAIR

DALAM POKOK PERKARA:

- 1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya tidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.
- 2. Menerima dan mengabulkan Jawaban Gugatan untuk seluruhnya.
- 3. Menyatakan Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat.
- 4. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara Tergugat dan Penggugat adalah karena alasan Dikualifikasikan

Hal. 19 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mengundurkan Diri sesuai dengan ketentuan Pasal 154A Ayat (1) Huruf j, di dalam Pasal 81 angka 45 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang; jo. Pasal 36 Huruf j dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

5. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam Perkara ini.

II. **SUBSIDAIR**

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 28 Agustus 2024 dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik pada tanggal 4 September 2024, sebagaimana telah tercantum dalam berita acara sidang;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat bermaterai cukup, sebagai berikut :

1. Bukti P.1 : Fotocopy dari printout berupa Surat Mutasi Penggugat Tertanggal 3 Februari 2024 tidak ada biaya Transport yang ditanggung Tergugat, selanjutnya diberi tanda P.1;
2. Bukti P.2 : Fotocopy dari printout berupa Perundingan Bipartit antara Penggugat dengan BM Tergugat, selanjutnya diberi tanda P.2;
3. Bukti P.3 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa BPJS Kesehatan yang telah di Non Aktifkan oleh Tergugat, selanjutnya diberi tanda P.3;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan Saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Kasmal Maleba:
 - Bahwa Saksi dahulu dengan Penggugat sama-sama bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana;
 - Bahwa setahu saksi Penggugat lebih dahulu bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana;
 - Bahwa setahu saksi dahulu jabatan di PT. Nusa Surya Ciptadana sebagai Kolektor;

Hal. 20 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi Penggugat bekerja di PT Nusa Surya Cipta Dana sejak bulan juli 2013;
- Bahwa setahu saksi masalahnya adalah Mutasi tanpa ada biaya;
- Bahwa setahu saksi mutasi tersebut pada Bulan Februari Tahun 2024;
- Bahwa setahu saksi Penggugat dimutasi ke PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Kendari Sulawesi Tenggara;
- Bahwa setahu saksi pernah membaca Peraturan Perusahaan;
- Bahwa setahu saksi pada saat bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana pernah dimutasi dari Manado;
- Bahwa setahu saksi pada saat dimutasi ada mendapatkan biaya mutasi;
- Bahwa setahu saksi yang diterima pada saat itu biaya transport dan juga biaya sewa kamar kost;
- Bahwa setahu saksi Penggugat juga harusnya mendapatkan biaya mutasi seperti apa yang saksi pernah terima;
- Bahwa setahu saksi pada saat Penggugat mendapatkan Mutasi, Penggugat masih aktif bekerja sebagai karyawan PT. Nusa Surya Ciptadana;
- Bahwa setahu saksi Penggugat diberitahukan mengenai mutasinya hanya melalui pesan Whatsapp;
- Bahwa setahu saksi Penggugat pernah bercerita kepada saksi bahwa Penggugat tidak mengetahui kepada siapa Penggugat akan bertanya mengenai mutasi tanpa biaya tersebut, karena di PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Gorontalo tidak terdapat jabatan HRD;
- Bahwa setahu oleh karena tidak ada biayanya, maka Penggugat tidak menjalankan mutasinya tersebut;
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak lagi bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Gorontalo oleh karena data absennya sudah terdaftar di PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Kendari;
- Bahwa setahu saksi karyawan yang dimutasi saat itu yang dimutasi hanya saksi dan Penggugat;
- Bahwa setahu saksi gaji Penggugat sejumlah Rp3.025.000,00 (tiga juta dua puluh lima ribu rupiah);
- Bahwa setahu saksi yang menyebabkan sehingga Penggugat dimutasi oleh karena tidak mencapai target;
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak mencapai target hanya sebulan;

Hal. 21 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi saat ini BPJS milik saksi dan Penggugat sudah di Non Aktifkan;
- Bahwa setahu saksi pernah mendengar bahwa ada pemberitahuan apabila tidak ingin dimutasi sebaiknya mengundurkan diri saja;
- Bahwa setahu saksi mengetahui bahwa Penggugat tidak akan mendapatkan biaya mutas, hal tersebut atas pemberitahuan Penggugat;
- Bahwa setahu saksi Penggugat masih ingin bekerja hanya karena terkendala tidak adanya biaya mutasi maka Penggugat tidak lagi bekerja;

2. Djemi Otoluwa:

- Bahwa setahu saksi dengan Penggugat sama-sama bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana;
- Bahwa setahu saksi lebih dahulu bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana yaitu sejak Tahun 2012;
- Bahwa setahu saksi yang menyebabkan sehingga Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat masalahnya adalah Mutasi tanpa ada biaya;
- Bahwa setahu saksi mutasi tersebut pada Bulan Februari Tahun 2024;
- Bahwa setahu saksi Penggugat dimutasi ke PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Kendari Sulawesi Tenggara;
- Bahwa setahu saksi bahwa Penggugat dimutasi ke PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Kendari Sulawesi Tenggara tanpa biaya karena Penggugat memberitahukan kepada saksi melalui pesan Whatsapp;
- Bahwa setahu Penggugat memberitahukan hal tersebut kepada saksi setelah ada mutasi tersebut yaitu pada bulan Maret Tahun 2024;
- Bahwa setahu saksi pada saat itu tanggapan saksi apabila tidak ada biaya mutasi maka tak usah berangkat;
- Bahwa setahu saksi pernah dimutasi, pada saat itu saksi ada menerima biaya mutasi;
- Bahwa setahu saksi setiap karyawan yang dimutasi pasti mendapatkan biaya mutasi;
- Bahwa setahu saksi bahwa setiap karyawan yang dimutasi pasti beralasan tergantung pencapaian masing-masing karyawan, misalnya dipromosikan atau alasan lainnya;
- Bahwa setahu saksi terkait biaya mutasi seharusnya Penggugat menanyakannya hal tersebut kepada pimpinannya;

Hal. 22 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi setelah mutasi tersebut Penggugat tidak lagi masuk bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Gorontalo karena secara sistim Penggugat sudah terdaftar sebagai karyawan di PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Kendari;
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak menjalankan mutasinya di PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Kendari dikarenakan tidak ada biaya tersebut;
- Bahwa setahu saksi saat ini BPJS milik saksi dan Penggugat sudah di Non Aktifkan;
- Bahwa setahu saksi pada saat itu mendapatkan biaya mutasi karena disistem ada tertera biaya mutasi;
- Bahwa setahu saksi biaya mutasi tersebut saya klaim setelah saya tiba ditempat tugas yang baru;
- Bahwa setahu saksi untuk Penggugat biaya mutasinya tidak ada tertera di sistem;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat bermaterai cukup, sebagai berikut:

1. Bukti T.1 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Peraturan Perusahaan (PP) PT. Nusa Surya Ciptadana Tahun 2024-2026, diberi tanda T-1;
2. Bukti T.2 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Laporan absensi Penggugat Periode 1 Januari 2024 sampai dengan 1 Maret 2024, diberi tanda T-2;
3. Bukti T.3 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Risalah Perundingan Bipartit Tergugat dan Penggugat, diberi tanda T-3;
4. Bukti T.4 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Anjuran Mediator Disnakertrans Kabupaten Gorontalo Nomor 565/Nakertrans/139/2024 tanggal 28 Mei 2024, diberi tanda T-4;
5. Bukti T.5 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Jawaban atas Anjuran Mediator Disnakertrans Kabupaten Gorontalo tertanggal 24 Juli 2024, diberi tanda T-5;
6. Bukti T.6 : Fotocopy dari fotokopy berupa Surat Keputusan Mutasi Nomor:1721709/2402/HRD-S.Mutasi-In/GTO31 tanggal 3 Februari 2024, diberi tanda T-6;
7. Bukti T.7 : Fotocopy dari fotokopy berupa Surat Pemberitahuan

Hal. 23 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mutasi tertanggal 3 Februari 2024, diberi tanda T-7;

8. Bukti T.8 : Fotocopy dari fotokopy berupa Berita Acara Penolakan Mutasi tertanggal 12 Februari 2024, diberi tanda T-8;
9. Bukti T.9 : Fotocopy dari fotokopy berupa Surat Peringatan Pertama (SP-I) tertanggal 19 Oktober 2023, diberi tanda T-9;
10. Bukti T.10 : Fotocopy dari fotokopy berupa Surat Peringatan Kedua (SP-II) tertanggal 6 November 2023, diberi tanda T-10;
11. Bukti T.11 : Fotocopy dari fotokopy berupa Surat Peringatan Ketiga (SP-III) tertanggal 18 Januari 2024, diberi tanda T-11;
12. Bukti T.12 : Fotocopy dari fotokopy berupa Surat Panggilan I Nomor 201/HRD/S.PANGGILAN I/KDI31/2402 tertanggal 20 Februari 2024, diberi tanda T-12;
13. Bukti T.13 : Fotocopy dari fotokopy berupa Surat Panggilan II Nomor 201/HRD/S.PANGGILAN II/KDI31/2402 tertanggal 26 Februari 2024, diberi tanda T-13;
14. Bukti T.14 : Fotocopy dari fotokopy berupa Surat DISKUALIFIKASI MD Nomor 001/HRD/S.PEMB III/KDI31/2403 tertanggal 1 Maret 2024, diberi tanda T-14;
15. Bukti T.15 : Fotokopi dari printout berupa printout Mutasi SDM atas nama Herman Arifuddin, diberi tanda T-15;
16. Bukti T.16 : Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Pengajuan Klaim Biaya Dinas atas nama Herman Arifuddin, diberi tanda T-16

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan Saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Herman Arifuddin:

- Bahwa Saksi menjabat sebagai Area Manager sejak Tahun 2023 sampai dengan sekarang;
- Bahwa Saksi mulai bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana sejak Tahun 2013;
- Bahwa Saksi sebelum menjabat sebagai Area Manager, sebelumnya sebagai Kepala Cabang PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Manado;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat mengajukan Gugatan terhadap Tergugat karena Penggugat merasa diberhentikan oleh Tergugat;
- Bahwa setahu Saksi yang menyebabkan Penggugat merasa diberhentikan karena Penggugat menolak dimutasi;

Hal. 24 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi Penggugat dimutasi sekitar bulan Januari Tahun 2024;
- Bahwa setahu Saksi PT. Nusa Surya Ciptadana di Gorontalo ada 2 (dua) tempat yaitu di Kecamatan Telaga dan di Kecamatan Isimu;
- Bahwa setahu Saksi alasan Penggugat pada saat itu menolak dimutasi karena merasa jauh dari tempat tinggal;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat dimutasi ke Kendari;
- Bahwa setahu Saksi ada aturan yang mengatur tentang mutasi tersebut akan tetapi saya tidak ingat lagi aturannya tersebut;
- Bahwa setahu Saksi pernah membaca Peraturan Perusahaan;
- Bahwa setahu Saksi selain peraturan perusahaan, di PT. Nusa Surya Ciptadana juga ada SOP;
- Bahwa setahu Saksi yang berwenang untuk melakukan mutasi karyawan adalah Kepala Divisi yang berdomisili PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Jakarta;
- Bahwa setahu Saksi pemberitahuan mutasi tersebut diberitahukan langsung oleh Kepala Divisi kepada karyawan yang dimutasi by sistem;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat mendapatkan pemberitahuan mutasi melalui pesan Whatsapp;
- Bahwa setahu Saksi semua mutasi pasti ada biayanya;
- Bahwa setahu Saksi terkait biaya mutasi Penggugat memang tidak tercantum dalam surat mutasi akan tetapi biayanya tersebut dapat diklaim apabila sudah tiba ditempat tugas yang baru;
- Bahwa setahu Saksi biasanya untuk biaya mutasi suratnya terpisah;
- Bahwa setahu Saksi biaya yang ditanggung apabila dimutasi biaya transport dan biaya kamar kost;
- Bahwa setahu Saksi biaya mutasi saksi dibayarkan berdasarkan kwitansi pembayaran yang saksi ajukan klaim;
- Bahwa setahu Saksi seorang karyawan yang sudah dimutasi wajib untuk menjalankannya;
- Bahwa setahu Saksi yang menyebabkan sehingga Penggugat di mutasi ke Kendari untuk mengisi kekosongan;
- Bahwa setahu Saksi yang menyebabkan sehingga seorang karyawan mendapatkan Surat Peringatan biasanya karena tidak mencapai target;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak menjalankan mutasinya tersebut;

Hal. 25 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak bisa lagi masuk kerja di cabang Gorontalo, dan sudah harus masuk kerja di cabang Kendari, dan oleh karena Penggugat tidak masuk kerja dicabang Kendari maka Pengugat dianggap mangkir;
- Bahwa setahu Saksi seminggu sebelum mendapatkan surat mutasi sudah diberitahukan terlebih dahulu;
- Bahwa setahu Penggugat bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana sudah sekitar 9 (sembilan) tahun;
- Bahwa setahu Saksi gaji Penggugat sejumlah Rp3.025.000,00 (tiga juta dua puluh lima ribu rupiah);
- Bahwa setahu Saksi tambahan penghasilan bisa diterima oleh Penggugat berdasarkan reword atau pencapaian target;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat merupakan karyawan tetap;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat pernah menandatangani SPIII;
- Bahwa setahu Saksi urutannya yaitu dari Surat Teguran (ST) I, STII dan STIII dan kemudian dilanjutkan dengan SPI, SPII dan SPIII;
- Bahwa setahu Saksi yang menyebabkan sehingga seorang karyawan mendapatkan ST dan SP tersebut biasanya yang mendapatkan ST dan SP tersebut adalah karyawan yang tidak mencapai target;
- Bahwa setahu Saksi sudah pernah menawarkan kepada Penggugat untuk dimutasi ke Kotamobagu akan tetapi Penggugat menolak;
- Bahwa setahu Saksi apabila seorang karyawan yang mendapatkan mutasi dan tidak memiliki biaya sendiri yang dilakukan oleh Perusahaan biasanya menyiapkan kasbon untuk karyawan;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak menjalankan tugas ditempat baru bukan karena tidak adanya biaya mutasi akan tetapi Penggugat memang tidak mau pindah;
- Bahwa setahu Saksi SOP tercantum didalam Peraturan Perusahaan;
- Bahwa setahu Saksi Untuk pencapaian target karyawan diatur di SOP;
- Bahwa setahu Saksi dasar memberikan SP terhadap Penggugat karena tidak capai target;
- Bahwa setahu Saksi pada saat Penggugat menerima surat mutasi saksi tidak mengundangnya karena pada saat itu berada di Manado, dan seharusnya Penggugat terlebih dahulu bertemu dengan Branch Manager

Hal. 26 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena hal tersebut merupakan garis koordinasi yang berlaku diperusahaan;

- Bahwa setahu Saksi hanya memberikan saran apabila Penggugat tidak mau menjalankan mutasinya dan akan diberikan uang pisah;
- Bahwa setahu Saksi pada saat itu tidak memaksa, hanya memberikan saran;

2. Darwis Abaidata:

- Bahwa Saksi saat ini masih bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana dicabang Telaga dengan jabatan sebagai Supervisor;
- Bahwa Saksi dengan Penggugat dahulu sama-sama bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana di Isimu;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat mengajukan Gugatan terhadap Tergugat karena mutasi tanpa ada biaya;
- Bahwa setahu Saksi mutasi tersebut pada Bulan Februari Tahun 2024;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat dimutasi ke PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Kendari Sulawesi Tenggara;
- Bahwa setahu Saks Penggugat tidak menerima mutasinya tersebut;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat sudah mendapatkan Surat Peringatan sampai SPIII;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat dimutasi karena Punishment;
- Bahwa setahu Saksi disurat mutasi tersebut tidak dicantumkan alasan dimutasi;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat pernah mengkoordinasikan kepada saksi atas mutasinya tersebut dan saksi menyampaikan mutasinya tersebut karena punishment yang disebabkan oleh tidak mencapai target;
- Bahwa setahu Saksi yang mengirimkan surat mutasi kepada Penggugat Surat Mutasi tersebut diberitahukan oleh pimpinan saksi kepada saksi dan kemudian saksi teruskan kepada Penggugat;
- Bahwa setahu Saksi terkait biaya mutasi tidak tercantum disurat mutasi, akan tetapi bisa diklaim berdasarkan kwitansi;
- Bahwa setahu Saksi biaya tersebut dapat diklaim,hal tersebut saya mengetahuinya karena saksi menanyakan kepada HO;
- Bahwa setahu Saksi sudah pernah menyampaikan kepada Penggugat secara lisan terkait bisa dibayarkan biaya mutasi tersebut;

Hal. 27 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi Penggugat menolak dan tidak lagi masuk kerja dan juga sudah menawarkan kepada Penggugat untuk mencari cabang terdekat akan tetapi Penggugat tidak mencarinya dan memilih berhenti;
- Bahwa setahu Saksi surat mutasi tersebut saksi kirimkan melalui pesan Whatsapp;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 22 Oktober 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai;

1. Bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan tetap pada Tergugat selama 10 (sepuluh) Tahun 7 (tujuh) Bulan sejak Tanggal 15 Juli 2013 dan diberhentikan pada Tanggal 13 Februari 2024, dengan Jabatan terakhir sebagai Ar. Collection Staff dan menerima upah terakhir sejumlah Rp3.025.100,00 (tiga juta dua puluh lima ribu seratus rupiah);
2. Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat setelah Penggugat menolak mutasi dari PT. Nusa Surya Ciptadana Gorontalo ke PT. Nusa Surya Ciptadana Kendari dan tercantum pada Surat Keputusan Mutasi tanggal 3 Februari 2024 yang ditandatangani oleh Kepala Divisi serta Surat Pemberitahuan Mutasi tanggal 3 Februari 2024 yang ditandatangani oleh Adisti Putri Rahayu Tanpa Ada Biaya;
3. Bahwa atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat menuntut pesangon dan hak lainnya sejumlah Rp58.928.948,00 (lima puluh delapan juta sembilan ratus dua puluh delapan ribu Sembilan ratus empat puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat selama 10 (sepuluh) Tahun 2 (dua) Bulan sejak dimulai pada tanggal 15 Desember 2013 hingga 1 Maret 2024

Hal. 28 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan status sebagai Karyawan Tetap (PKWTT) dengan Jabatan terakhir sebagai Ar. Collection Staff;

2. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat akan tetapi Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir lebih dari 5 (lima) hari tanpa keterangan dan telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, Surat Panggilan Pertama pada tanggal 20 Februari 2024 dan Surat Panggilan Kedua pada tanggal 26 Februari 2024 yang keduanya ditandatangani oleh Herman Singer sebagai HRD;
3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara Tergugat dan Penggugat adalah karena alasan dikualifikasikan mengundurkan diri dimana Penggugat hanya berhak atas Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah yang besarnya diatur dalam Peraturan Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya dan kemudian Tergugat membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P.1 sampai dengan P.3 dan mengajukan Saksi Kasmat Kaleba dan Saksi Djemi Otoluwa;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa bukti T.1 sampai dengan bukti T.16 dan mengajukan Saksi yaitu Saksi Herman Arifuddin dan Saksi Darwis Abaidata;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat sebagaimana telah diuraikan di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan dengan permasalahan yang ada dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa dalam proses jawab-jinawab antara Penggugat dan Tergugat, serta berdasarkan pada bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat melalui bukti P.1. sampai dengan bukti P.3 dan bukti surat yang diajukan oleh Tergugat melalui bukti T.1 sampai dengan bukti T.16, serta keterangan Saksi yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim mendapatkan fakta-fakta hukum yang telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

Hal. 29 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat dengan status Karyawan Tetap dibagian *A/R Collection Staff*;
- Bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya adalah sejumlah Rp3.025.100,00 (tiga juta dua puluh lima ribu seratus rupiah);

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dan meneliti gugatan dan jawaban serta bukti surat-surat yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat, ternyata yang menjadi pokok persengketaan antara Penggugat dengan Tergugat adalah menyangkut tentang adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dalam hal ini tidak mencapai target dan menolak mutasi serta telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut oleh Tergugat kemudian Penggugat menuntut pesangon atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap permasalahan tersebut Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat dari awal Penggugat bekerja hingga munculnya perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan bekerja pada Tergugat selama 10 (sepuluh) Tahun 7 (tujuh) Bulan sejak 15 Juli 2013 dan diberhentikan pada Tanggal 13 Februari 2024 dengan Jabatan terakhir sebagai Ar. Collection Staff (*vide* : dalil gugatan pada angka 1 (satu)) dalil tersebut dibenarkan oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana dimulai sejak tahun 2013 sampai dengan tanggal 1 Maret 2024, dengan demikian masa kerja Penggugat adalah selama 10 (sepuluh) Tahun (*vide* : dalil jawaban Tergugat pada angka 2 (dua));

Menimbang, bahwa berdasarkan pada keterangan Saksi Kasmat Maleba terkait masa kerja Penggugat dan dihubungkan dengan dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat terkait masa kerja Penggugat dimulai pada tanggal 15 Juli 2013 sampai dengan tanggal 1 Maret 2024 (*vide*: dalil jawaban Tergugat pada angka 2 (dua)), dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat memiliki masa kerja terhitung mulai dari tanggal 15 Juli 2013;

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat dengan cara melakukan mutasi kepada Penggugat dari PT. Nusa Surya Ciptadana Gorontalo ke PT. Nusa Surya Ciptadana Kendari dan tercantum pada Surat Mutasi tersebut tanpa ada

Hal. 30 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

biaya sebagaimana bukti P.1, sehingga Penggugat tidak bisa melakukan absensi dan tidak dapat melakukan pekerjaan di perusahaan Tergugat dengan maksud membuat Penggugat dikategorikan mengundurkan diri (*vide* : dalil gugatan Penggugat pada angka 3 (tiga) dan angka 6 (enam));

Menimbang, bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berdasarkan surat Diskualifikasi Mengundurkan Diri setelah dipanggil secara sah sebanyak 2 (dua) kali sebagaimana bukti T.12, T.13 dan T.14, sehingga kemudian Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhitung mulai tanggal 1 Maret 2024 sebagaimana bukti T.14, hal inilah yang kemudian melatarbelakangi adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Penggugat pada angka 2 (dua), Majelis Hakim berpendapat bahwa Surat Peringatan (SP) III yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat berdasarkan bukti T.9, T.10, dan T.11 serta keterangan saksi Herman Arifuddin dan saksi Darwis Abaidata telah berkesesuaian dengan Peraturan Perusahaan dan SOP perusahaan Tergugat, sehingga terhadap petitum Penggugat pada angka 2 (dua) beralasan menurut hukum untuk ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Penggugat pada angka 3 (tiga), Majelis Hakim berpendapat bahwa Mutasi yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat berdasarkan bukti T.6, dan T.7 serta berdasarkan keterangan saksi Kasmat Maleba, saksi Herman Arifuddin, saksi Djemi Otoluwa dan saksi Darwis Abaidata telah sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan SOP perusahaan Tergugat, tetapi Penggugat yang menolak proses mutase tersebut, sehingga terhadap petitum Penggugat pada angka 3 (tiga) beralasan menurut hukum untuk ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Penggugat pada angka 4 (empat), 5 (lima) dan 6 (enam), akan dipertimbangkan bersama-sama karena menyangkut tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat apakah sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh undang-undang serta dengan konsekuensi yang timbul atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Kasmat Maleba yang menerangkan adanya permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat yang pada pokoknya yaitu "Penggugat setelah dimutasikan ke PT. Nusa Surya

Hal. 31 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ciptadana Cabang Kendari oleh karena tanpa ada biaya, Penggugat tidak menjalankan mutasi tersebut”, lebih lanjut Djemi Otoluwa menerangkan “setelah mutasi tersebut Penggugat tidak lagi masuk bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Gorontalo karena secara sistim Penggugat sudah terdaftar sebagai karyawan di PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Kendari”;

Menimbang, bahwa kemudian Tergugat telah melakukan proses pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yang dibuktikan oleh Tergugat sebagaimana bukti T.14 dimana Penggugat diberhentikan pada tanggal 1 Maret 2024 dengan alasan Penggugat tidak hadir dan tidak melaksanakan kewajiban dan tanggungjawab sebagai karyawan PT Nusa Surya Ciptadana setelah dipanggil 2 (dua) kali secara sah dan tertulis sebagaimana surat Duskualifikasi Mengundurkan Diri tertanggal 1 Maret 2024 yang di tandatangani oleh Hermansinger sebagai Personalia;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.8, T.9, T.10 dan T.11 dapat diketahui alasan dari Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat setelah Penggugat mendapatkan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga serta melanggar ketentuan Pasal 64 ayat (4) huruf (m) Peraturan Perusahaan PT. Nusa Surya Ciptadana 2024-2026 sebagaimana bukti T.1 dan menolak surat pengunduran diri yang kompensasinya tidak sebanding dengan pengabdianya selama 10 (sepuluh) tahun lebih bekerja, sehingga Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhitung mulai tanggal 1 Maret 2024 hal mana juga merujuk pada bukti T.14, hal inilah yang kemudian melatarbelakangi adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada uraian di atas serta adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, maka Majelis Hakim akan menilai apakah pemutusan hubungan kerja tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam 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 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan

Hal. 32 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 37 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut diberitahukan dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha kepada Pekerja/Serikat Pekerja;

Menimbang, bahwa surat pemberitahuan tentang maksud adanya pemutusan hubungan kerja merupakan kewajiban dari Tergugat ketika akan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, hal ini dapat dikecualikan atau dengan kata lain tidak perlu dilakukan untuk pemutusan hubungan kerja dalam hal pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu; pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau pekerja/buruh meninggal dunia sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 151 A 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;

Menimbang, bahwa terhadap surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat sebagaimana bukti T.14 pada tanggal 1 Maret 2024 yang pada pokoknya menerangkan bahwa terhitung sejak tanggal 1 Maret 2024 hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan sudah berakhir, menurut Majelis Hakim surat pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) 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 *juncto* Pasal 37 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

Hal. 33 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja, sehingga terhadap Petitum Penggugat pada angka 4 (empat) yang menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan 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 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa Penggugat juga meminta dalam petitumnya pada angka 5 (lima) yang meminta menyatakan hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat berakhir sejak dibacakannya putusan ini, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan bukti T.8, T.9, T.10, T.11 dan keterangan Saksi Herman Arifuddin dan saksi Darwis Abaidata, dimana Penggugat telah mendapatkan Surat Peringatan Pertama, Kedua, Ketiga serta melanggar ketentuan Pasal 64 ayat (4) huruf (m) Peraturan Perusahaan PT. Nusa Surya Ciptadana 2024 – 2026 sebagaimana bukti T.1, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dikualifikasikan kedalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat yang berbunyi “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan 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 maka Pekerja/Buruh berhak atas : a. uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) 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)”, dan Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat berakhir sejak dibacakannya putusan ini, sehingga terhadap petitum Penggugat pada angka 5 (lima) dapat dikabulkan;

Menimbang, terhadap petitum Penggugat angka 6 (enam) yang meminta untuk membayar hak-hak Penggugat berdasarkan Pasal 56 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, waktu kerja waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, maka Majelis hakim berpendapat bahwa berdasarkan bukti T.8, T.9, T.10, T.11 dan keterangan Saksi Herman Arifuddin dan saksi Darwis Abaidata, dimana Penggugat telah mendapatkan Surat Peringatan Pertama, Kedua, Ketiga serta melanggar ketentuan Pasal 64 ayat (4) huruf (m) Peraturan Perusahaan PT. Nusa Surya

Hal. 34 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ciptadana 2024 – 2026 sebagaimana bukti T.1, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dikualifikasikan kedalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja maka Penggugat berhak atas a. uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) 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);

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak membuktikan apakah sudah atau belum mengambil cuti tahunan sebagai dasar untuk menghitung uang penggantian hak, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak berhak atas uang penggantian hak cuti tahunan sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas menyangkut tentang hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat serta dihubungkan dengan upah yang digunakan sebagai dasar untuk menghitung uang pesangon adalah upah terakhir dari Penggugat sejumlah Rp3.025.100,00 (tiga juta dua puluh lima ribu seratus rupiah) dan dihubungkan dengan masa kerja Penggugat terhitung dari bulan 15 Juli 2013 sampai dengan putusan ini dibacakan memiliki masa kerja selama 11 (sebelas) tahun 3 (tiga) bulan, maka terhadap Petitum Penggugat pada angka 6 (enam) dapat dikabulkan untuk sebagian dengan penghitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon: $0.5 \times (9 \text{ bulan} \times \text{Rp}3.025.100,00) = \text{Rp}13.612.950,00$;
- Uang penghargaan masa kerja: $4 \text{ bulan} \times \text{Rp}3.025.100,00 = \text{Rp}12.100.400,00$;
- Total sejumlah Rp25.713.350,00 (dua puluh lima juta tujuh ratus tiga belas ribu tiga ratus lima puluh rupiah)

Dengan jumlah seluruhnya sejumlah Rp25.713.350,00 (dua puluh lima juta tujuh ratus tiga belas ribu tiga ratus lima puluh rupiah), sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum Penggugat angka 6 (enam) dapat dipertimbangkan, serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan sebagian dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 7 (tujuh) yang meminta hak upah proses, menurut pendapat Majelis Hakim karena Penggugat

Hal. 35 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan pelanggaran dan sejak dinyatakan PHK oleh Tergugat, Penggugat sudah tidak melakukan pekerjaan, maka cukup adil Majelis Hakim untuk menolak terhadap tuntutan hak Upah Proses, maka oleh karenanya terhadap petitum Penggugat pada angka 7 (tujuh) beralasan menurut hukum untuk ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas serta terhadap bukti-bukti lainnya yang tidak memiliki korelasi dengan pokok perkara maka tidak akan dipertimbangkan lebih lanjut, oleh karenanya cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan Tergugat sebagai pihak yang kalah harus pula dihukum untuk membayar biaya perkara, oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan dan ditanggung oleh Negara;

Memperhatikan 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 No. 2 Tahun 2022 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat menyalahi ketentuan 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;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakannya putusan ini;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak kepada Penggugat sejumlah Rp25.713.350,00 (dua puluh lima juta tujuh ratus tiga belas ribu tiga ratus lima puluh rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

Hal. 36 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

	Ketua Majelis	Hakim Anggota
Paraf		



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Pesangon:
(0.5 X 9 bulan X Rp3.025.100,00) sejumlah Rp13.612.950,00 (tiga belas juta enam ratus dua belas ribu sembilan ratus lima puluh rupiah)
- Uang Penghargaan Masa Kerja:
(4 bulan X Rp3.025.100,00) sejumlah Rp12.100.400,00 (dua belas juta seratus ribu empat ratus rupiah);
- 5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp109,500,00 (seratus sembilan ribu lima ratus rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo, pada hari Kamis tanggal 31 Oktober 2024 oleh kami Ottow Wijanarto Tiop Ganda Pura Siagian, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Ahmad Fauzan, S.H., dan Husaeri, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Selasa tanggal 5 November 2024 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut dengan dihadiri oleh Suwandi Kau, S.H. sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Ahmad Fauzan, S.H.

Ottow W. T. G. P. Siagian, S.H., M.H.

Husaeri, S.H.

Panitera Pengganti,

Suwandi Kau, S.H.

Perincian biaya:

Hal. 37 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. ATK	Rp90.000,00
2. Panggilan Tergugat (1xRp9.000,00)	Rp9.500,00
3. Materai	<u>Rp10.000,00</u> +
Total Keseluruhan	Rp109.500,00

(seratus sembilan ribu lima ratus rupiah)

Hal. 38 dari 38 hal. Putusan Nomor 12 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	