

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Basri, Amran, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006.
- Djumadi, F.X, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Djambatan, 2004.
- Flick, U, *Managing Quality in Qualitative Research*, Los Angeles, London, Singapore, New Delhi: SAGE Publications Ltd. 2007.
- Hamzah, Andi, *Asas-Asas Hukum Piana*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014.
- Halim A. Ridwan (dkk), *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita, 2004.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- , *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 2013..
- Khakim, Abdul , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2013.
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009.
- Koesparmono, Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007) hlm. 41.
- Mochtar Kusumaatmadja dan Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum (Suau Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum)*, Bandung: PT. Alumni, 2005.

Moleong, L. J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh Sembilan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011).

Saleh, Mohammad dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perpektif Teoretis, Praktik, dan Permasalahannya)*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-21, Jakarta: Intermasa, 2005.

Soekanto, Soerjono dan Srimamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Ind-Hillco, 2001,.

Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2003.

Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2006.

Universitas Pelita Harapan, Program Studi Hukum, *Standar Operasional Prosedur (SOP) Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Program Studi Hukum Universitas Pelita Harapan*, Tangerang: Prodi Hukum UPH, 2019.

Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Yusuf, Arif, Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*, Jakarta, 2018.

#### **Peraturan Perundang-undangan dan Surat Edaran:**

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

KUH Perdata.

Surat Edaran Mahkamah Agung No.3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Perdata Tahun 2015

SE Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005.

**Jurnal dan Website :**

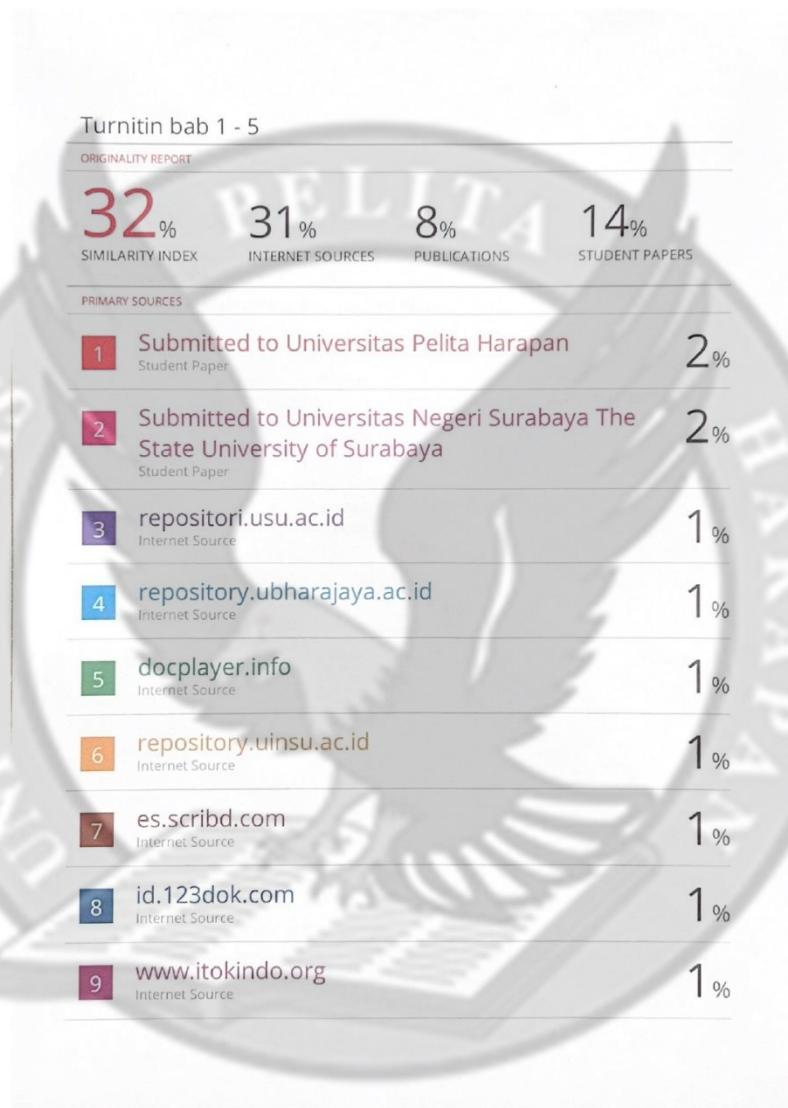
Erica Gita Mogi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Administratum*, Volume 5, Nomor 2:1, Tahun 2017.

Rusti Margareth Sibuea, Lembaga Bantuan Hukum Mawar Saron, 5 Februari 2020, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/problematika-ketentuan-phk-karena-kesalahan-berat-lt5deddfb425d37>, diakses tanggal 21 Mei 2022.



## LAMPIRAN A

### HASIL TURNITIN





## Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Andrew Andrew  
Assignment title: Bab 1-5 Part 1 (Moodle TT)  
Submission title: Turnitin bab 1 - 5  
File name: 63878\_Andrew\_Andrew\_Turnitin\_bab\_1\_-\_5\_1170890\_180877...  
File size: 97,54K  
Page count: 82  
Word count: 13,515  
Character count: 89,003  
Submission date: 24-May-2022 03:38PM (UTC+0700)  
Submission ID: 1843134249

BAB I  
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

1.1.1. Latar Belakang

1.1.2. Latar Belakang

1.1.3. Latar Belakang

1.1.4. Latar Belakang

1.1.5. Latar Belakang

1.1.6. Latar Belakang

1.1.7. Latar Belakang

1.1.8. Latar Belakang

1.1.9. Latar Belakang

1.1.10. Latar Belakang

1.1.11. Latar Belakang

1.1.12. Latar Belakang

1.1.13. Latar Belakang

1.1.14. Latar Belakang

1.1.15. Latar Belakang

1.1.16. Latar Belakang

1.1.17. Latar Belakang

1.1.18. Latar Belakang

1.1.19. Latar Belakang

1.1.20. Latar Belakang

1.1.21. Latar Belakang

1.1.22. Latar Belakang

1.1.23. Latar Belakang

1.1.24. Latar Belakang

1.1.25. Latar Belakang

1.1.26. Latar Belakang

1.1.27. Latar Belakang

1.1.28. Latar Belakang

1.1.29. Latar Belakang

1.1.30. Latar Belakang

1.1.31. Latar Belakang

1.1.32. Latar Belakang

1.1.33. Latar Belakang

1.1.34. Latar Belakang

1.1.35. Latar Belakang

1.1.36. Latar Belakang

1.1.37. Latar Belakang

1.1.38. Latar Belakang

1.1.39. Latar Belakang

1.1.40. Latar Belakang

1.1.41. Latar Belakang

1.1.42. Latar Belakang

1.1.43. Latar Belakang

1.1.44. Latar Belakang

1.1.45. Latar Belakang

1.1.46. Latar Belakang

1.1.47. Latar Belakang

1.1.48. Latar Belakang

1.1.49. Latar Belakang

1.1.50. Latar Belakang

1.1.51. Latar Belakang

1.1.52. Latar Belakang

1.1.53. Latar Belakang

1.1.54. Latar Belakang

1.1.55. Latar Belakang

1.1.56. Latar Belakang

1.1.57. Latar Belakang

1.1.58. Latar Belakang

1.1.59. Latar Belakang

1.1.60. Latar Belakang

1.1.61. Latar Belakang

1.1.62. Latar Belakang

1.1.63. Latar Belakang

1.1.64. Latar Belakang

1.1.65. Latar Belakang

1.1.66. Latar Belakang

1.1.67. Latar Belakang

1.1.68. Latar Belakang

1.1.69. Latar Belakang

1.1.70. Latar Belakang

1.1.71. Latar Belakang

1.1.72. Latar Belakang

1.1.73. Latar Belakang

1.1.74. Latar Belakang

1.1.75. Latar Belakang

1.1.76. Latar Belakang

1.1.77. Latar Belakang

1.1.78. Latar Belakang

1.1.79. Latar Belakang

1.1.80. Latar Belakang

1.1.81. Latar Belakang

1.1.82. Latar Belakang

1.1.83. Latar Belakang

1.1.84. Latar Belakang

1.1.85. Latar Belakang

1.1.86. Latar Belakang

1.1.87. Latar Belakang

1.1.88. Latar Belakang

1.1.89. Latar Belakang

1.1.90. Latar Belakang

1.1.91. Latar Belakang

1.1.92. Latar Belakang

1.1.93. Latar Belakang

1.1.94. Latar Belakang

1.1.95. Latar Belakang

1.1.96. Latar Belakang

1.1.97. Latar Belakang

1.1.98. Latar Belakang

1.1.99. Latar Belakang






1.1.100. Latar Belakang

## LAMPIRAN B

### LEMBAR MONITORING BIMBINGAN TUGAS AKHIR

	<b>UNIVERSITAS PELITA HARAPAN</b> SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL	No. Dok : FOR03 MPRO07/STA05/SPMI-UPH
	<b>FORM LEMBAR MONITORING BIMBINGAN TUGAS AKHIR</b>	Revisi : 00 Tanggal 2019 : 19 Desember Halaman : 1 dari 3

Nama Mahasiswa / Student Name : Andrew  
 Nama Dosen Pembimbing/Final Project Advisor : Dr Christina NM Tombing,SH., M.Hum  
 NPM / Student ID Number : 0000028383  
 Program Studi / Study Program : Kemahiran praktik Hukum  
 Fakultas / Faculty : Hukum  
 Lokasi Kampus / Campus Location : Lippo Plaza  
 Semester : Genap TA 2021/2022

Minggu Ke- / Week of	Hari / Day	Tanggal / Date	Materi yang didiskusikan / The Material Discussed	Tanda Tangan Dosen Pembimbing / Final Project Advisor Signature	Catatan / Remarks
1	Sabtu	06-02-2022	Membahas SOP dan membahas latar belakang yang akan dipaparkan sesuai dengan judul. Revisi : - Daftar isi - BAB I Latar belakang - penulisan footnote		
2	Sabtu	19-02-2022	Pembahasan mengenai apa saja yang harus ditulis di dalam BAB II dan BAB III.		
3	Sabtu	26-02-2022	Revisi BAB II dan BAB III atas hasil yang telah ditulis.		
4	Sabtu	12-03-2022	Revisi Proposal dan mencari, penentuan jenis penelitian dan menyinggung mengenai pembahasan BAB IV.		
5	Sabtu	19-03-2021	Revisi hasil penulisan BAB III dan mencari Putusan terbaru sebagai studi kasus.		

*True Knowledge, Faith In Christ, Godly Character*



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN  
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL

No. Dok. : FOR03-  
M/PRO07/STA05/SPMI/UPH  
Revisi : 00  
Tanggal : 19 Desember  
2019  
Halaman : 2 dari 3

FORM LEMBAR MONITORING BIMBINGAN TUGAS AKHIR

6	Kamis	28-04-2022	Pengecekan BAB III dan Revisi penulisan <i>footnote</i> seperti ketentuan penulisan <i>ibid</i> dan <i>op.cit.</i> , ACC Proposal.		
7	Jumat	29-04-2022	Revisi BAB IV.		
8	Sabtu	30-04-2022	Penjelasan mengenai BAB IV yang terdiri dari hasil penelitian dan analisis penelitian serta subtopik atau subbab dalam BAB IV.		
9	Sabtu	07-05-2022	Revisi BAB IV dan BAB V, membahas hasil penelitian yang akan ditulis di dalam analisis.		
10	Sabtu	14-05-2022	Pembahasan analisis dan kesimpulan saran.		
11	Jumat	20-05-2022	Revisi keseluruhan BAB IV mulai dari jawaban rumusan masalah dan hasil analisis.		
12	Sabtu	21-05-2022	Mengecek BAB I sampai BAB IV untuk melihat penulisan kata yang salah, memsambah penulisan abstrak.		
13	Senin	23-05-2022	Pengecekan turnitin dan lampiran-lampiran, selesai diperiksa		
14	Selasa	24-05-2022	Selesai diperiksa, ACC untuk didaftarkan		

Disetujui oleh/ *Approved by:*  
Dosen Pembimbing/ *Final Project Advisor*

Medan, 24 Mei 2022.  
Diketahui oleh/ *Acknowledged by:*  
Kaprodi/ *Department Chair*

*True Knowledge, Faith In Christ, Godly Character*



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN  
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL

No. Dok.	: FOR03
M/PROG07/STAD5/SPMI/UPH	
Revisi	: 00
Tanggal	: 19 Desember
2019	
Halaman	: 3 dari 3

FORM LEMBAR MONITORING BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Simbolon, SH., M.Hum.

Dr. Christina NM Tebing, S.H., M.Hum.

Prof. Dr. Alum

True Knowledge, Faith In Christ, Godly Character



**P U T U S A N**

**Nomor32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**NURLITA MADYANINGSIH**, Warga Negara Indonesia, beralamat di Wahyu Taman SarirogoY-02 RT.019 RW.006 Kel/Ds. Sumpu, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, yang dalam hal ini memberikan kuasa kepada H. Kuswandi, SH., M.M., Elisa Ani Rohmatul Laili, S.H., dan Ely Elfrida Rahmatul Laili, S.H., Para Advokat pada Kantor Hukum KUSWANDI, SH, M.M. & PARTNERS, beralamat di Perum Wisma Sarinadi B-16 GOR Sidoarjo berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 11 Pebruari 2021, yang selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

**L a w a n**

**PT MOWILEX INDONESIA** berkedudukan di Jalan Komplek Pergudangan Permata Gedangan "Rizt Gate" Blok AE Nomor 1-2 Taman, Sidoarjo, yang diwakili oleh Direkturnyabernama Noviana Tjahjadi, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Mangatta Toding Allo, S.H., Bhirawa Jayasidayatra Arifi, S.H., LL.M., Sony Hutahaean, S.H., Andika Putra Pratama, S.H., dan Khrisnu Wahyuono, S.H., Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum BADRANAYA PARTNERSHIP beralamat di Menara Rajawali Lt. 7, Jalan Dr. Ide Anak Agung Gde Agung, Lot 5.1., Kelurahan Kuningan Timur, Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan 12950, DKI Jakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 1 Maret 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;  
Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 15 Februari 2021, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan

*Hal.1 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 16 Februari 2021 dalam Nomor Register 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

**DALAM PROVISI**

1. Bahwa sejak dikeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja, tertanggal 02 Oktober 2020 Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak dan tidak membayar upah/gaji Penggugat sejak dikeluarkan surat keputusan tanggal 02 Oktober 2020 sampai 31 Desember 2020, sementara sesuai dengan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 155 ayat (2) berbunyi : "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya" sehingga dengan demikian Penggugat masih menerima hak-hak sebagai pekerja, dengan perincian sebagai berikut :  
NURLITA MADYANINGSIH / Penggugat : 3 bulan x Rp. 4.771.801,- = Rp.14.315.421,-;
2. Bahwa sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 96, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya c/q Majelis Hakim Yang Mulia untuk memutuskan terlebih dahulu tuntutan dalam provisi ini dengan memerintahkan Tergugat memberikan hak-hak Penggugat yang tidak diterima / dibayarkan antara lain yaitu membayar upah/ gaji sebagaimana tersebut dalam provisi diatas dan tetap membayar upah / gaji selanjutnya masing-masing Penggugat sebesar 3 x upah/gaji selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan Tetap di Tergugat / PT. MOWILEX INDONESIA yang beralamat di Jl. Komplek Pergudangan Permata Gedangan "Rizt Gate " Blok AE no. 1-2 Taman Sidoarjo, sebagaimana Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat;
2. Bahwa Penggugat adalah Karyawan dengan Jabatan terakhir sebagai Administrasi Sales di Tergugat / PT.MOWILEX INDONESIA;
3. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada tanggal 01 Agustus 2016 s/d 02 Oktober 2020 dengan masa kerja 4 (empat) Tahun satu (satu) Bulan dan terakhir menerima upah bulan September 2020 dengan jumlah upah pokok terakhir Rp. 4.771.801,- (Empat juta tujuh ratus tujuh puluh satu ribu delapan ratus satu rupiah) per bulan;

*Hal.2 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

4. Bahwa Penggugat selama ini bekerja dengan baik dan tidak ada permasalahan dengan perusahaan atau Tergugat, namun perselisihan terjadi setelah Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari Tergugat / PT. MOWILEX INDONESIA;
5. Bahwa sebelumnya yaitu pada tanggal 14 September 2020 telah terjadi perjanjian bersama antara Penggugat dan Tergugat, dimana Tergugat menyuruh Penggugat untuk menandatangani Perjanjian yang mana Penggugat tidak mengetahui isi perjanjian tersebut dan langsung diberikan kepada Pimpinan perusahaan PT. MOWILEX INDONESIA;
6. Bahwa pada tanggal 30 September 2020 Penggugat dipaksa oleh bagian HRD yang bernama Ibu DAME, untuk menandatangani Surat Pernyataan yang pada intinya berisi bahwa Penggugat bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan;
7. Bahwa pada tanggal 30 September 2020 Penggugat mencabut surat pernyataan tersebut diatas (poin 6) yang sudah dibuat karena ada unsur paksaan dan tidak sesuai dengan kenyataan;
8. Bahwa pada tanggal 02 Oktober 2020 Penggugat sudah tidak diperbolehkan bekerja dan mendapat Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari Tergugat melalui Divisi HRD/HC Jakarta;
9. Bahwa pada tanggal 05 Oktober 2020, Penggugat melalui kami selaku kuasa hukum Penggugat melayangkan Surat SOMASI ke 1 (satu) langsung untuk menyelesaikan perselisihan secara Bipartite antara Penggugat dengan Tergugat, di kantor PT. MOWILEX INDONESIA di JI Komplek Pergudangan Permata Gedung “Rizt Gate “ Blok AE no. 1-2 Taman Sidoarjo, dan SOMASI tersebut di terima oleh bagian Manager Sales (Bapak Suharjo), namun bapak Suharjo tidak bisa memutusi permintaan penyelesaian secara Bipartite dikarenakan bukan wewenang beliau, kemudian akan disampaikan langsung ke pimpinan PT. MOWILEX INDONESIA di Jakarta;
10. Bahwa pada tanggal 12 Oktober 2020 kami melayangkan Surat SOMASI ke 2 (dua) melalui jasa pengiriman JNE untuk permintaan penyelesaian perselisihan secara Bipartite antara Penggugat dan Tergugat, namun SOMASI ke 2 tidak ditanggapi oleh Tergugat/ PT.MOWILEX INDONESIA;
11. Bahwa pada tanggal 19 Oktober 2020 kami melayangkan surat SOMASI ke 3 (tiga) melalui jasa pengiriman JNE dan permintaan penyelesaian Bipartite juga tidak ditanggapi Tergugat, sampai pada akhirnya kami menempuh Upaya penyelesaian perselisihan secara Tripartite dengan Dinas Tenaga

*Hal.3 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan harapan pihak Mediator dapat memanggil Tergugat/PT.MOWILEX INDONESIA dan bisa dilakukan Mediasi;

12. Bahwa pada tanggal 12 November 2020 dilakukan perundingan Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, yang dihadiri Penggugat dan Tergugat, namun belum ada kesepakatan bersama dikarenakan Penggugat dan Tergugat sama-sama tetap pada pendiriannya;
13. Bahwa pada tanggal 19 November 2020 dilakukan perundingan Mediasi ke 2 (dua) oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, dihadiri Penggugat dan Tergugat, namun belum juga mencapai kesepakatan bersama, Penggugat dan Tergugat tetap dengan pendiriannya;
14. Bahwa mengingat dan mempertimbangkan waktu penyelesaian yang terbatas, serta tidak adanya titik temu antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo selaku pihak Mediator mengeluarkan anjuran tertulis Nomor : 560/2148/ 438.5.7/2020 sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Jo. Permenakertrans No. 17 Tahun 2014, yang intinya adalah agar Tergugat memberikan upah pesangon sesuai dengan ketentuan dan masa kerjanya masing-masing yaitu :
  1. Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003;
  2. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003;
  3. Uang penggantian hak sebagaimana ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003;
  4. Upah selama tidak dipekerjaan mulai bulan Oktober 2020 sampai dengan 31 Desember 2020 sebesar 100%;

Adapun perhitungannya sebagai berikut :

Upah Penggugat perbulan Sebesar Rp. 4.771.801,-(empat juta tujuh ratus tujuh puluh satu ribu delapan ratus satu rupiah)

- |   |                           |                               |
|---|---------------------------|-------------------------------|
| - Uang Pesangon   | : 2 x 5 x Rp. 4.771.801,- | = Rp. 47.718.010,-            |
| - Uang Penghargaan Masa kerja:                          | 2xRp.4.771.801,-          | = <u>Rp. 9.543.602,- (+)</u>  |
|   |                           | = Rp. 57.261.612,-            |
| - Uang penggantian hak :                                | 15% x Rp. 57.261.612,-    | = Rp. 8.589.241,-             |
| - Upah selama proses PHK Oktober 2020 – Desember 2020 : |                           |                               |
|   | 3 x Rp. 4.771.801,-       | = <u>Rp. 14.315.403,- (+)</u> |
|   | <b>Total Keseluruhan</b>  | <b>= Rp. 80.166.256,-</b>     |

Hal.4 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

15. Bahwa sehubungan dengan anjuran tertulis dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, dan tidak adanya jawaban dari pihak Tergugat, maka Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
16. Bahwa berdasarkan ketentuan UU No. 13 tahun 2003 Pasal 155 ayat 1 (satu), 2 (dua) dan 3 (tiga) yang berbunyi ;
- (1). Pemutusan Hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
  - (2). Selama Putusan lembaga Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
  - (3). Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2(dua) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
17. Bahwa karena gugatan ini berdasarkan alasan dan bukti kuat dan agar tidak sia sia, maka tidak berlebihan bilamana Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya meletakkan sitajaminan terhadap barang milik Tergugat berupa tanah beserta bangunan yang terletak di JIKomplek Pergudangan Permata Gedangan "Rizt Gate " Blok AE no. 1-2 Taman Sidoarjo dan kantor pusat Jl. Daan Mogot Raya Km.10 no. 18 Jakarta 1171;
18. Bahwa disamping itu Penggugat Mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Surabaya agar memerintahkan putusan dapat dijalankan lebih dulu walau ada upaya perlawanan dan atau kasasi dari Tergugat;

Berdasarkan alasan-alasan gugatan tersebut diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memanggil pihak-pihak yang berperkara guna menghadap dipersidangan yang telah ditetapkan untuk itu, selanjutnya memberikan amar putusan sebagai berikut :

**MENGADILI ;**

Dalam Provisi :

- Menghukum Tergugat untuk memberikan hak-hak kepada Penggugat antara lain membayar upah / gaji Penggugat sejak Oktober 2020 sampai Desember 2020 dengan perincian sebagai berikut :

*Hal.5 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

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

NURLITA MADYANINGSIH /Penggugat : 3 bulan x Rp. 4.771.801 =  
Rp.14.315.403,-

Dan ditambah dengan gaji setiap bulan Rp 3.500.000 selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menerima dan Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan hubungan kerja/PHK adalah bertentangan dan atau melanggar Undang Undang ketenaga kerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Jo. Permenakertrans No. 17 Tahun 2014;
3. Menyatakan Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus / berakhir terhitung sejak di keluarkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai sekaligus berupa uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, dengan perhitungan dan perincian sebagai berikut:
  - Uang Pesangon : 2 x 5 x Rp. 4.771.801,-= Rp. 47.718.010,-
  - Uang Penghargaan Masa kerja: 2xRp.4.771.801,-= Rp. 9.543.602,- (+)  
= Rp. 57.261.612,-
  - Uang penggantian hak : 15% x Rp. 57.261.612,- = Rp. 8.589.241,-
  - Upah selama proses PHK Oktober 2020 – Desember 2020 :  
3 x Rp. 4.771.801,- = Rp. 14.315.403,- (+)  
Total Keseluruhan = Rp. 80.166.256,-
5. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,-(satu juta rupiah) setiap hari, jika lalai memenuhi isi putusan, terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan;
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas harta milik Tergugat, di Jl. Komplek pergudangan Permata Gedangan “Rizt Gate “ Blok AE no. 1-2 Taman Sidoarjo dan kantor pusat Jl. Daan Mogot Raya Km.10 no. 18 Jakarta 1171;
7. Menyatakan putusan dapat dijalankan lebih dulu walaupun ada upaya Perlawanan atau Kasasi dari Tergugat;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan Industrial ini;

*Hal.6 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atau Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, baik Penggugat maupun Tergugat masing-masing menghadap diwakili oleh kuasanya tersebut di atas;

Menimbang, bahwa kemudian Majelis Hakim telah berupaya untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi upaya tersebut tidak berhasil, makapemeriksaan perkara ini dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawabannya secara tertulis tertanggal 31 Maret 2021, sebagai berikut :

## A. LATAR BELAKANG

1. Bahwa sebelum lebih lanjut Tergugat menjelaskan perihal pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, Tergugat merasa perlu juga menyampaikan latar belakang pemutusan hubungan kerja tersebut sebagai berikut:

- a. Bahwa pada tanggal 14 September 2020, Tergugat melakukan penyampaian early retirement terhadap Penggugat dimana efektif berakhir pada 7 Oktober 2020.
- b. Bahwa tanggal 28 September 2020 Divisi Finance & Accounting dari Tergugat mendapatkan informasi dari salah satu staf Tergugat di kantor cabang Sidoarjo yang bernama Rahayu Inri Widjaja terkait adanya risiko pelanggaran prosedur pembuatan invoice dan delivery notes (surat jalan) yang dilakukan oleh Penggugat, yang mana hal tersebut berpotensi merugikan Penggugat. Pelanggaran prosedur ini diindikasikan dengan adanya pembuatan invoice dan delivery notes (surat jalan) secara manual/ fiktif/ palsu oleh Penggugat, yang mana transaksi penjualan tersebut tidak dimasukkan ke system Axapta (sistem yang digunakan untuk transaksi penjualan produk Tergugat) sejak awal.
- c. Bahwa pada tanggal 28 September 2020 pula, Direktur Tergugat yaitu Ibu Novina Tjahjadi mengeluarkan memo penugasan kepada:
  - Tim Internal Audit segera melakukan investigasi secara menyeluruh di Kantor Tergugat Cabang Sidoarjo terutama terhadap Penggugat untuk mencegah terjadinya penghilangan alat bukti oleh Penggugat.
  - Human Capital Division Head agar menunda proses early retirement terhadap Penggugat untuk dilakukan investigasi

*Hal.7 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyeluruh terhadap yang bersangkutan dan dilanjutkan prosesnya ke jalur hukum.

- d. Bahwa pada tanggal 29 September 2020, Direktur Tergugat memberikan Surat Kuasa kepada Tim Internal Audit untuk melaksanakan pemeriksaan, pengecekan, pengaksesan database di seluruh komputer karyawan Tergugat, termasuk milik Penggugat.
- e. Bahwa hasil investigasi pada tanggal 30 September 2020 pada komputer milik Penggugat ditemukan adanya file/ dokumen berbentuk excel (tabel) yang berisi informasi invoice manual/ fiktif/ palsu dan delivery notes (surat jalan) manual/ fiktif/ palsu untuk transaksi penjualan produk Tergugat yang diterbitkan kepada customer baik yang terdaftar di database customer maupun yang tidak terdaftar. Bahwa data-data manual/ fiktif/ palsu tersebut diketahui dibuat sejak tahun 2017 s.d. 2020.
- f. Bahwa tidak lama setelah mengetahui hasil investigasi, Tim Internal Audit melakukan pemanggilan dilakukan terhadap Penggugat perihal temuan audit adanya invoice manual/ palsu/ fiktif dan delivery notes (surat jalan) manual/ palsu/ fiktif yang dibuat yang bersangkutan secara sadar dan dengan sengaja tidak melalui sistem Axapta, yaitu sebanyak 529 invoice manual. Invoice tersebut diterbitkan dengan memanfaatkan skema diskon customer project yang mana sejak tahun 2017 hingga 2020 tersebut nilai transaksi barangnya mencapai Rp 3.600.000.000, - (tiga miliar enam ratus juta Rupiah).
- g. Bahwa pada saat itu juga, Penggugat mengakui kesalahannya yang dengan sengaja membuat invoice manual/ palsu/ fiktif dan delivery notes (surat jalan) manual/ palsu/ fiktif yang bukan merupakan dokumen resmi yang dikeluarkan dari sistem database Perusahaan (Axapta) demi mendapatkan keuntungan pribadi. Hal ini dituangkan oleh Penggugat dalam Surat Pernyataan bermaterai cukup tertanggal 30 September 2020.
- h. Bahwa tidak sampai disitu, selain melakukan pemalsuan dan delivery notes (surat jalan), Penggugat juga melakukan input data di sistem secara fiktif dengan cara menginput nama customer project yang ada di dalam database Perusahaan, sementara faktualnya customer tersebut bukanlah customer project melainkan customer pribadi Penggugat sendiri. Hal ini dilakukan Penggugat untuk mendapatkan keuntungan pribadi dari selisih diskon customer project.

Hal.8 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- i. Bahwa pada tanggal 1 Oktober 2020, Penggugat secara sukarela memberikan, menyampaikan, dan menunjukkan data rekening koran/ mutasi rekening yang bersangkutan yang mana menunjukkan adanya transferan dari customer yang langsung masuk ke rekening Penggugat, kemudian transferan tersebut dilanjutkan ke sales person.
2. Bahwa pada akhirnya pada tanggal 2 Oktober 2020, berdasarkan hasil laporan Internal Audit, bukti data excel invoice manual, salinan rekening koran, dan dikuatkan dengan pengakuan Penggugat, maka Manajemen Tergugat mengeluarkan Penetapan PHK tanpa pesangon karena melakukan kesalahan berat kepada Penggugat per 2 Oktober 2020 dan pada saat itu Penggugat telah membaca, mengerti, serta menerima penetapan PHK yang diberikan kepada yang bersangkutan.
3. Bahwa Tergugat menindaklanjuti serius atas kesalahan berat/ pidana yang dilakukan oleh Penggugat tersebut, oleh karenanya pada tanggal yang sama yaitu 2 Oktober 2020, Tergugat diwakili oleh Sdri. Dame Maria Tampubolon membuat laporan pidana terhadap Penggugat dengan Tanda Bukti lapor No. LP-B/315/X/RES.1.11/2020/RESKRIM/ SPKT Polresta Sidoarjo dengan dugaan pidana pasal 374 Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) yaitu Penggelapan Dalam Jabatan.
4. Bahwa selanjutnya, tanpa melalui proses Bipartit sebelumnya, pada tanggal 27 Oktober 2020 Penggugat mencatatkan perkara pemutusan hubungan kerjanya secara tripartit di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
5. Bahwa hasil dari pelaksanaan mediasi Tripartit, Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 567/2148/438.5.7/2020 tertanggal 21 Desember 2020.
- B. DALAM EKSEPSI  
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SURABAYA TIDAK BERWENANG SECARA ABSOLUT MAUPUN RELATIF UNTUK MENGADILI PERKARA A QUO
6. Bahwa Penggugat dalam perkara a quo, telah dalam proses pemeriksaan di Kepolisian Resor Sidoarjo dengan Tanda Bukti Lapor Nomor TBL-B/315/X/Res.1.11/2020/Reskrim/SPKT Polresta Sidoarjo tanggal 2 Oktober 2020 ("Laporan Pidana Penggugat") atas dugaan Penggelapan Dalam Jabatan sebagaimana Tergugat telah jelaskan dalam Latar Belakang Jawaban ini.
7. Bahwa adapun nilai kerugian yang dialami Tergugat akibat perbuatan Penggugat mencapai Rp 3.600.000.000,- (tiga miliar enam ratus juta

*Hal.9 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rupiah). Gugatan a quo, sangat terkesan mengada-ada, tidak berdasar dan membuktikan bahwa Penggugat sangat beritikad buruk selain untuk merusak citra Tergugat juga menghambat proses penyidikan di Kepolisian Resor Sidoarjo.

8. Bahwa berdasarkan Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) tanggal 23 Februari 2021 proses Laporan Pidana Penggugat telah masuk dalam penyidikan dan telah dalam tahap pemeriksaan saksi-saksi yang diduga terlibat dalam perkara tersebut.
9. Bahwa jelas bahwa perkara a quo didasari oleh adanya tindak pidana yang dilakukan oleh Penggugat dan sedang dalam Penyidikan Kepolisian Resor Sidoarjo yang mana kerugian Tergugat mencapai Rp 3.600.000.000, - (tiga miliar enam ratus juta Rupiah). Dengan demikian, Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk Menerima Eksepsi Kompetensi Absolut yang diajukan oleh Tergugat dan Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili Gugatan Perkara a quo.
10. Bahwa selain itu, Gugatan yang diajukan oleh Tergugat adalah salah alamat. Karena pada faktanya, kedudukan Kantor Tergugat berkedudukan di Jakarta Barat sebagaimana telah tercatat dalam Keputusan Menteri Hukum dan HAM, Akta Pendirian Perusahaan, Surat Penetapan/Pengangkatan Karyawan, Surat Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja serta Penggugat sendiri mengetahui dan menuliskan dalam posita nomor 17 pada Gugatannya.
11. Bahwa dalam buku Hukum Acara Perdata ( Hal 192-202 ) yang ditulis Yahya Harahap menerangkan tentang patokan dalam menentukan Kewenangan Relatif Pengadilan. Dengan demikian, Penggugat sudah jelas mengetahui bahwa Kantor Pusat Tergugat berada di Jl. Daan Mogot Raya KM 10 No. 18 Jakarta Barat, maka Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk Menerima Eksepsi Kompetensi Relatif yang diajukan oleh Tergugat dan Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili Gugatan Perkara a quo.

## PERKARA A QUO TIDAK MELALUI PERUNDINGAN BIPARTITE SEBELUM MEMASUKI TAHAP TRIPARTITE

12. Bahwa dalam Gugatannya sendiri butir 11, Penggugat mengakui bahwa tidak ada proses Bipartit yang dilalui sebelum memasuki tahap Tripartit:  
"Bahwa pada tanggal 19 Oktober 2020, kami melayangkan surat SOMASI ke 3 (tiga) melalui jasa pengiriman JNE dan permintaan penyelesaian

*Hal.10 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bipartite juga tidak ditanggapi Tergugat, sampai pada akhirnya kami menempuh Upaya penyelesaian perselisihan secara Tripartite dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan harapan pihak Mediator dapat memanggil Tergugat/ PT MOWILEX INDONESIA dan bisa dilakukan Mediasi;"

13. Bahwa jelas kami tidak menanggapi surat tersebut dikarenakan sejak tanggal 2 Oktober 2020, Tergugat telah langsung melaporkan Penggugat ke Kepolisian Resor Sidoarjo dengan Tanda Bukti Lapor Nomor TBL-B/315/X/Res.1.11/2020/Reskrim/SPKT Polresta Sidoarjo atas dugaan Penggelapan Dalam Jabatan yang merugikan Tergugat hingga Rp3.600.000.000, - (tiga miliar enam ratus juta Rupiah).
14. Bahwa secara sengaja dan beritikad buruk, Penggugat setelah mengetahui dirinya dilaporkan di Kepolisian Resor Sidoarjo, Penggugat kemudian membuat Somasi ke Tergugat dan mencari-cari kesalahan Tergugat seperti perkara a quo. Padahal, proses perkara a quo, telah cacat prosedur karena menempuh upaya Tripartit tanpa didahului proses Bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI").
15. Bahwa selain itu berdasarkan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, untuk dapat beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat harus menyampaikan bukti telah melakukan upaya bipartite dan tripartite, karena apabila tidak maka berkas akan dikembalikan oleh Majelis Hakim kepada Penggugat.
16. Bahwa dengan demikian, dengan segala hormat, kami memohon Yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo untuk Menerima Eksepsi Kompetensi Relatif yang diajukan oleh Tergugat dan Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili Gugatan Perkara a quo.

MAJELIS HAKIM YANG MEMERIKSA DAN MEMUTUSKAN PERKARA A QUO WAJIB MEMPERTIMBANGKAN DAN MEMUTUSKAN TERLEBIH DAHULU MENGENAI EKSEPSI KOMPETENSI ABSOLUT YANG DIAJUKAN OLEH TERGUGAT BERDASARKAN KETENTUAN PASAL 136 HIR, 134 HIR, DAN 132 RV

17. Bahwa dalam eksepsi ini terdapat eksepsi kompetensi absolut sehingga, sesuai hukum acara Perdata Indonesia, Tergugat memohon dengan hormat kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara a quo untuk terlebih dahulu memeriksa dan menjatuhkan putusan atas Eksepsi Kompetensi Absolut ini.

*Hal.11 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

18. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 136 HIR, eksepsi yang diajukan mengenai kewenangan mengadili harus diputus terlebih dahulu. Begitu juga pendapat yang sama dengan M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan", halaman 426 yang mengatakan sebagai berikut:

"Apabila tergugat mengajukan eksepsi kompetensi absolut atau relatif, Pasal 136 memerintahkan hakim:

- memeriksa dan memutus lebih dahulu tentang eksepsi tersebut;
- pemeriksaan dan putusan tentang itu, diambil dan dijatuhkan sebelum pemeriksaan pokok perkara.

Berarti, apabila tergugat mengajukan eksepsi yang berisi pernyataan PN tidak berwenang mengadili perkara, baik secara absolut atau relatif:

- hakim menunda pemeriksaan pokok perkara;
- tindakan yang dapat dilakukan, memeriksa dan memutus eksepsi lebih dahulu;
- tindakan demikian bersifat imperatif tidak dibenarkan memeriksa pokok perkara sebelum ada putusan yang menegaskan apakah PN yang bersangkutan berwenang atau tidak memeriksanya."

19. Bahwa kami mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim terlebih dahulu memeriksa dan menjatuhkan putusan atas Eksepsi Kompetensi Absolut ini, dan menunda pemeriksaan pokok perkara sampai dengan adanya putusan atas Eksepsi Kompetensi Absolut sebagaimana ketentuan dalam Pasal 134 HIR dan 132 RV:

Pasal 134 HIR

"Jika perselisihan itu adalah suatu perkara yang tidak termasuk wewenang pengadilan negeri, maka pada sembarang waktu dalam pemeriksaan perkara itu, boleh diminta supaya hakim mengaku tidak berwenang, dan hakim itu pun, karena jabatannya, wajib pula mengaku tidak berwenang".

Pasal 132 RV

"Dalam hal hakim tidak berwenang karena jenis pokok perkaranya, maka ia meskipun tidak diajukan tangkisan tentang ketidakwenangannya, karena jabatan wajib menyatakan dirinya tidak berwenang".

20. Bahwa dengan adanya ketentuan-ketentuan tersebut di atas maka demi hukum kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara untuk memutus terlebih dahulu gugatan a quo ditolak karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus gugatan a quo.

*Hal.12 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

21. Bahwa berdasarkan hal-hal yang sudah diuraikan tersebut diatas, kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa perkara a quo agar memberikan putusan sela atas Eksepsi Kompetensi Absolut yang diajukan oleh Tergugat sebagai berikut:

- 1) Menerima Eksepsi Kompetensi Absolut yang diajukan oleh Tergugat;
- 2) Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus Gugatan Perkara a quo;
- 3) Menyatakan Bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijkverklaard);
- 4) Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul atas Gugatan ini.

#### C. DALAM PROVISI

22. Bahwa Provisi dalam Gugatan Penggugat yang mendalilkan pada intinya Penggugat merasa diputus Hubungan kerjanya dan masih berhak atas upah sampai Desember 2020, namun pada faktanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat sudah didasarkan pada kesalahan berat yang dilakukan oleh Penggugat yaitu Penggelapan Dalam Jabatan dan sudah sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT Mowilex Indonesia (Tergugat) Periode 2019-2021 Pasal 45 ayat (3) Huruf (f) angka (i), (ii), dan angka (xvii).

23. Bahwa kesalahan berat berupa tindak pidana yang dilakukan oleh Penggugat telah diakui sendiri oleh Penggugat dengan membuat Surat Pernyataan tertanggal 30 September 2020 yang pada intinya Penggugat telah mengakui telah membuat invoice & delivery notes (surat jalan) manual/ fiktif/ palsu untuk transaksi penjualan produk Tergugat yang tidak dibuat dalam sistem Axapta dari awal sesuai SOP.

24. Bahwa selain berdasarkan Peraturan Perusahaan Tergugat Pasal 45 ayat (3) huruf (f) angka (i), (ii), dan (xvii), dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 03 Tahun 2015 huruf ( b) dalam Rumusan Kamar Perdata Khusus telah jelas berbunyi bahwa:

“ dalam Hal Terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK No 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu Putusan Pidana berkekuatan hukum tetap “.

Oleh karenanya, pada tanggal 02 Oktober 2020 Penggugat telah

*Hal.13 dari ... .hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

menerima Surat No.157/HC/UM/X/2020 Perihal Penetapan Pemutusan Hubungan kerja, dan telah ditandatangani serta diterima oleh Penggugat. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa perkara a quo sudah selayaknya Tuntutan Provisi Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima.

**D. DALAM POKOK PERKARA**

Bahwa meskipun Tergugat telah menguraikan Eksepsi/ Keberatan atas kewenangan absolut dan relatif sebagaimana yang tersebut di atas, Tergugat tetap juga akan menguraikan Jawaban berupa tangkisan yang bersifat materiil terkait pokok perkara sebagai berikut:

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PENGGUGAT TIDAK DAPAT DIHINDARI DAN DILAKSANAKAN SESUAI KETENTUAN YANG BERLAKU BAGI PARA PIHAK**

**I. PENGGUGAT TELAH MENAKUI MELAKUKAN TINDAK PIDANA DAN SEDANG DALAM PROSES PIDANA DI KEPOLISIAN RESOR SIDOARJO**

25. Bahwa Laporan Pidana Penggugat dibuat dengan alasan dan dasar yang sangat jelas bahwa Penggugat benar dan secara sengaja melakukan dugaan tindak Pidana Penggelapandalam Jabatan (Pasal 374 KUHP) yang ancaman pidananya paling lama 5 (lima) tahun.
26. Bahwa hasil investigasi pada tanggal 30 September 2020 pada komputer milik Penggugat ditemukan adanya file/ dokumen berbentuk excel (tabel) yang berisi informasi invoice manual/ fiktif/ palsu dan delivery notes (surat jalan) manual/ fiktif/ palsu untuk transaksi penjualan produk Tergugat yang diterbitkan kepada customer baik yang terdaftar di database customer maupun yang tidak terdaftar. Bahwa data-data manual/ fiktif/ palsu tersebut diketahui dibuat sejak tahun 2017 s.d. 2020.
27. Bahwa tidak lama setelah mengetahui hasil investigasi, Tim Internal Audit dari Tergugat melakukan pemanggilan terhadap Penggugat perihal temuan audit adanya invoice manual/ palsu/ fiktif dan delivery notes (surat jalan) manual/ palsu/ fiktif yang dibuat oleh Penggugat secara sadar dan dengan sengaja tidak melalui sistem Axapta, yaitu sebanyak 529 invoice manual. Invoice tersebut diterbitkan dengan memanfaatkan skema diskon customer project yang mana sejak tahun 2017 hingga 2020 tersebut nilai transaksi barangnya mencapai Rp 3.600.000.000, - (tiga miliar enam ratus juta Rupiah)

*Hal.14 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

28. Bahwa pada saat itu juga, Penggugat mengakui kesalahannya yang dengan sengaja membuat invoice manual/ palsu/ fiktif dan delivery notes (surat jalan) manual/ palsu/ fiktif yang bukan merupakan dokumen resmi yang dikeluarkan dari sistem database Perusahaan (Axapta) demi mendapatkan keuntungan pribadi. Hal ini dituangkan oleh Penggugat dalam Surat Pernyataan bermaterai cukup tertanggal 30 September 2020.

29. Bahwa berdasarkan Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) tanggal 29 Maret 2021 proses Laporan Pidana Penggugat telah masuk dalam penyidikan dan Penggugat telah dipanggil 2 (dua) kali namun tidak kooperatif menghadiri panggilan penyidik Polres Sidoarjo. Bukti-bukti dan saksi juga telah cukup diserahkan dan diterima oleh tim Penyidik Polres Sidoarjo.

30. Bahwa dengan demikian, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo untuk menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

TERGUGAT TIDAK SEPENDAPAT DENGAN ANJURAN MEDIATOR  
NOMOR: 567/2148/438.5.7/2020 TANGGAL 21 DESEMBER 2020

31. Bahwa sebagaimana hasil mediasi Tripartite, Mediator mengeluarkan Anjuran Mediator yang pada pokoknya menekankan pembayaran hak sebagai berikut:

1. Pengusaha PT Mowilex Indonesia melalui Kuasa Hukumnya (sdr. B Abdy Djoko P, SH, MH & Rekan) dengan Pekerja (Sdr. Nurlita Madyaningsih) melalui Kuasa Hukumnya Sdr. Kuswandi, S.H., M.H. & Partners) agar sepakat untuk mengakhiri dan diakhiri hubungan kerjanya terhitung sejak 31 Desember 2020;
2. Atas pengakhiran hubungan kerja sebagaimana angka 1 (satu) tersebut di atas, Pengusaha PT Mowilex Indonesia melalui Kuasa Hukumnya sdr. B Abdy Djoko P, SH, MH & Rekan agar memberikan hak-hak pekerja (Sdr. Nurlita Madyaningsih) terinci sebagai berikut:
  - a. Uang Pesangon :  $1 \times 5 \times \text{Rp } 4.771.801 = \text{Rp } 23.859.005$
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja :  $2 \times \text{Rp } 4.771.801 = \text{Rp } 9.543.603$   
 $\text{Rp } 33.402.607$
  - c. Uang Penggantian Hak:  $15\% \times \text{Rp } 33.402.607 = \text{Rp } 5.010.391$   
 $\text{Jumlah} = \text{Rp } 38.412.998$
  - d. Upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hal.15 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar 100% hingga 31 Desember 2020.

...”

32. Bahwa jelas dalam Pasal 45 ayat (3) huruf (f) angka (i), (ii), dan (xvii) Peraturan Perusahaan PT Mowilex Indonesia (Tergugat) Periode 2019-2021, perbuatan Penggugat yang melakukan Penggelapan dalam Jabatan, yang diakui Penggugat dan sedang dalam penyidikan Kepolisian Resor Sidoarjo serta merugikan Tergugat hingga Rp3.600.000.000,- (tiga miliar enam ratus juta Rupiah) merupakan Kesalahan Berat sehingga dapat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon.
33. Dengan demikian, maka Tergugat dengan tegas menolak dan tidak menerima Anjuran Mediator sebagaimana diatur dalam Pasal 61A ayat (1) UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo. UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) (“UU Ciptaker Klaster Ketenagakerjaan”) yang pada pokoknya menyatakan kondisi PHK akibat pelanggaran Perjanjian Kerja atau Pidana bagi Pengusaha (Tergugat) tidak diwajibkan memberikan Kompensasi.
34. Bahwa Tergugat juga menolak tegas dalil Penggugat pada posita 9, 10, 11 dalam Pokok Perkara yang menyebutkan bahwa pada intinya telah mengirimkan Surat Somasi. Bahwa jelas dalam Tata Cara Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial tidak pernah dikenal “Somasi” yang ada hanyalah Permohonan Perundingan, sehingga Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah cacat Hukum dan haruslah ditolak.
35. Dengan demikian, seluruh dalil Penggugat dalam Gugatannya bahwa Tergugat melanggar Perjanjian Kerja dan UU Ketenagakerjaan tidaklah benar. Oleh karenanya, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo, untuk menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

PETITUM:

Oleh karena itu, berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, Tergugat memohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo untuk memeriksa dan memberikan keputusan dengan amar putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi dari Tergugat; dan
2. Menyatakan Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak

*Hal.16 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*



dapat diterima (Niet Ontvankelijk verklaard/ NO).

**DALAM PROVISI**

1. Menolak Permohonan Provisi dari Penggugat untuk seluruhnya.

**DALAM POKOK PERKARA**

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

Atau, apabila Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa perkara a quo berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa kemudian atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat juga telah mengajukan replik secara tertulis pada tanggal 7 April 2021, selanjutnya Tergugat telah pula mengajukan duplik secara tertulis tertanggal 14 April 2021, sebagaimana tercantum dalam berita acara persidangan perkara a quo;

Menimbang, bahwa kemudian untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat bermaterai cukup yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-9, sebagai berikut :

1. Foto copy, Slip gaji terakhir Penggugat atas nama Nurlita Madyaningsih jabatan sebagai Sales Admin bulan September 2020, diberi tanda bukti P-1;
2. Foto copy, Perjanjian Bersama pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dibuat oleh Bapak Syahrudin selaku Human Capital Division Head di PT. Mowilex Indonesia / Tergugat tertanggal 14 September 2020, diberi tanda bukti P-2;
3. Foto copy, surat pencabutan pernyataan Penggugat tertanggal 30 September 2020 atas surat pernyataan yang dibuat oleh ibu Dame (HRD) PT. Mowilex Indonesia, diberi tanda bukti P-3;
4. Foto copy, lampiran surat penetapan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat / PT. Mowilex Indonesia tertanggal 2 Oktober 2020, diberi tanda bukti P-4;
5. Foto copy, surat somasi pertama/ peringatan I yang dikirim kepada PT. Mowilex Indonesia / Tergugat tertanggal 5 Oktober 2020, diberi tanda bukti P-5;
6. Foto copy, tanda terima surat somasi dari PT. Mowilex Indonesia tertanggal 5 Oktober 2020 yang dikirim oleh kuasa hukum Kuswandi & Partners Sidoarjo selaku kuasa hukum Penggugat, diberi tanda bukti P-6;

Hal.17 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

7. Foto copy, surat somasi kedua & permintaan bipartite yang ditujukan ke PT. Mowilex Indonesia / Tergugat tertanggal 12 Oktober 2020, diberi tanda bukti P-7;
8. Foto copy, surat somasiketiga & permintaan bipartite yang ditujukan kepada PT. Mowilex Indonesia / Tergugat tertanggal 19 Oktober 2020, diberi tanda bukti P-8;
9. Foto copy, bukti pengiriman surat somasi dari jasa pengiriman JNE, diberi tanda bukti P-9;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya, Tergugat juga telah mengajukan alat bukti surat bermaterai cukup yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-10, sebagai berikut

1. Foto copy, laporan Polisi No. B/315/X/RES.1.11/2020/RESKRIM/SPKT Polresa Sidoarjo tanggal 2 Oktober 2020, diberi tanda bukti T-1;
2. Foto copy, surat pemberitahuan hasil perkembangan penyidikan (SP2HP) dari Polresta Sidoarjo tanggal 29 Maret 2021, diberi tanda bukti T-2;
3. Foto copy, surat pernyataan bermaterai cukup yang dibuat oleh Penggugat tanggal 30 September 2020, diberi tanda bukti T-3;
4. Foto copy, foto-foto Penggugat saat – menjelaskan dan menunjukkan rekening Koran kepada auditor dan personalia, - membuat surat pernyataan tanggal 30 September 2020, diberi tanda bukti T-4;
5. Foto copy, Peraturan Perusahaan PT. Mowilex Indonesia yang telah mendapat pengesahan dari Kementerian ketenagakerjaan, diberi tanda bukti T-5;
6. Foto copy, surat internal memorandum No. IM.024/IM/HC/IX/2020 tertanggal 28 September 2020 (surat penugasan investigasi dugaan Fraud), diberi tanda bukti T-6;
7. Foto copy, Report of Internal Audit No. 01.IVG/IAD/VIII/2020, diberi tanda bukti T-7;
8. Foto copy, surat No.157/HC/UM/X/2020 perihal penetapan pemutusan kerja Nurlita Madyaningsih, diberi tanda bukti T-8;
9. Foto copy, surat pengesahan Peraturan Perusahaan No. TAR.1869/PHIJSK-PK/PP/2019, diberi tanda bukti T-9;
10. Foto copy, surat hasil perkembangan penyidikan No. B/1112/VI/RES.1.11/2021/Sattreskrim, diberi tanda bukti T-10;

Menimbang, bahwa dalam persidangan Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada pihak Penggugat maupun Tergugat untuk

*Hal.18 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

mengajukan saksi, akan tetapi para pihak tersebut menyatakan tidak mempergunakan haknya untuk mengajukan saksi dalam perkara *quo*;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada persidangan yang telah ditentukan baik Penggugat maupun Tergugat telah menyampaikan kesimpulannyasecara tertulis

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

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menyingkat isi putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam berita acara persidangan perkara ini dianggap telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa dalam jawabannya disamping mengajukan bantahan terhadap pokok perkara, Tergugat juga telah mengajukan eksepsi mengenai kewenangan mengadili yang menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya Tidak Berwenang Secara Absolut Maupun Relatif Untuk Mengadili Perkara *Quo*;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat mengenai kewenangan mengadili tersebut, telah dipertimbangkan dan diputus oleh Majelis Hakim dalam Putusan Sela Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby tanggal 5 Mei 2021, dimana dalam putusan sela tersebut menyatakan bahwa eksepsi Tergugat mengenai kompetensi absolut maupun relatif tersebut dinyatakan ditolak dan menyatakan pula bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berwenang mengadili perkara *quo*;

##### **DALAM PROVISI**

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat juga mengajukan tuntutan provisi yang pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat membayar upah Penggugat sebesar 3 (tiga) bulan upah terhitung mulai bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Desember 2020, dengan perincian 3 bulan x Rp4.771.801,00 = Rp.14.315.42100 (empat belas juta tiga ratus lima belas ribu empat ratus dua puluh satu rupiah) dan upah setiap bulannya sebesar Rp.3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini berkekuatan hukum tetap;

*Hal.19 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi Penggugat tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim tuntutan provisional adalah merupakan tuntutan yang dimaksudkan untuk memperoleh tindakan-tindakan yang bersifat sementara, selain itu putusan yang bersifat provisionil pada dasarnya tidaklah berkaitan dengan hal-hal mengenai materi pokok perkaranya, sebagaimana juga sesuai dengan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 279k/sip/1976 tanggal 5 Juli 1976, yang pada pokoknya menegaskan bahwa permohonan provisi yang berisikan materi pokok perkaranya, haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat tersebut, dimana tuntutan mengenai pembayaran upah bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 tersebut, adalah masih merupakan bagian atau masih berkaitan erat dengan materi pokok perkara dalam perkara *a quo*, dimana untuk menentukan apakah Penggugat masih berhak mendapatkan upah bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 dan upah setiap bulannya sebesar Rp.3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, masih sangat tergantung dari penilaian Majelis Hakim terhadap permasalahan pemutusan hubungan kerjanya (PHK) yang diperselisihkan dalam pokok perkaranya tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka tuntutan provisi Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan karenanya dinyatakan ditolak;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim menelaah secara seksama surat gugatan Penggugat dimana perselisihan ini terjadi bermula ketika pada tanggal 2 Oktober 2020 Penggugat mendapat surat pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dari Tergugat karena Penggugat dianggap dalam bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan sebagaimana sesuai surat pernyataan yang dibuatnya pada tanggal 30 September 2020, namun demikian pada tanggal itu juga Penggugat mencabut surat pernyataannya tersebut karena ada unsur paksaan dan tidak sesuai dengan kenyataan selain itu sebelumnya yakni pada tanggal 14 September 2020 dimana Tergugat juga telah menyuruh Penggugat untuk menandatangani perjanjian

*Hal.20 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

bersama yang mana Penggugat tidak mengetahui isi perjanjian tersebut kemudian setelah menerimasurat pemutusan hubungan kerjapada tanggal 2 Oktober 2020 tersebut, Penggugat juga sudah tidak diperbolehkan bekerja lagi, oleh karenanya atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat menuntut Tergugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya menyatakan yang pada pokoknya bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dimana dari hasil investigasi pada tanggal 30 September 2020 ditemukan adanya invoice manual / fiktif / palsu / delivery notes (surat jalan) manual / palsu / fiktif yang dibuat oleh Penggugat dengan tidak melalui sistem Axapta sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 dengan nilai transaksi mencapai Rp.3.600.000.000,00 (tiga milyar enam ratus juta rupiah) dan terhadap permasalahan tersebut juga sedang dalam proses penyidikan di Kepolisian Resort Sidoarjo, dimana perbuatan Penggugat tersebut merupakan bentuk kesalahan berat yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 45 ayat (3) huruf (f) angka (i), (ii) dan (xvii) Peraturan Perusahaan PT Mowilex Indonesia Periode Tahun 2019 – 2021, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 61A ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *Jo.* Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja karena alasan tersebut Tergugat tidak diwajibkan memberikan kompensasi;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam gugatan *quo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);

Menimbang, bahwa kemudian oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya tersebut, begitu pula Tergugat diwajibkan pula untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR *Jo.* Pasal 1865 KUHP *perdata*;

*Hal.21 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tand~~B~~-1 sampai dengan P-9, sedangkan Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya juga telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tand~~A~~-1 sampai dengan T-10;

Menimbang, bahwa dari uraian gugatan Penggugat dan jawaban dari Tergugat tersebut di atas, maka persoalan yang paling mendasar yang harus dipertimbangkan adalah, sebagai berikut :

1. Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 2 Oktober 2020 tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ataukah tidak ?;
2. Apakah alasan yang dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Tergugat dengan Penggugat tersebut ?;
3. Apakah Penggugat berhak mendapatkan kompensasi dari pemutusan hubungan kerja tersebut ?;

Menimbang, bahwakemudian dari permasalahan tersebut di atas, oleh karena peristiwa hukum terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat tersebut terjadi pada tanggal 1 Oktober 2020, sementara Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diundangkan pada tanggal 2 November 2020 setelah terjadinya peristiwa hukum tersebut dan karena terhadap ketentuan tersebut tidak dapat berlaku surut, maka dengan demikian ketentuan yang dipakai dalam proses penyelesaian perselisihan ini masih mengacu pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang masih berlaku;

Menimbang, bahwadari ketentuan tersebut, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai *apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 2 Oktober 2020 tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ataukah tidak ?* sebagai berikut :

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat menyatakan yang pada pokoknya bahwa perselisihan ini terjadi bermula ketika pada tanggal 2 Oktober 2020 Penggugat mendapat surat pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dari Tergugat, namun sebelumnya yakni pada tanggal 14 September 2020 dimana Tergugat juga menyuruh Penggugat untuk menandatangani perjanjian bersama yang mana Penggugat tidak mengetahui

*Hal.22 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

isi perjanjian tersebut sehingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah batal demi hukum yang dibuktikan dengan bukti P-2 dan bukti P-4;

Menimbang, bahwa namun demikian dalam jawabannya Tergugat menyatakan yang pada pokoknya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena Penggugat telah melakukan kesalahan berat yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 45 ayat (3) huruf (f) angka (i), (ii) dan (xvii) Peraturan Perusahaan PT Mowilex Indonesia Periode Tahun 2019 – 2021 yang dibuktikan dengan bukti T-8;

Menimbang, bahwa terhadap perbedaan dalil dari para pihak tersebut di atas, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya berdasarkan bukti-bukti yang ada kaitannya dengan hal tersebut dan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati bukti P-2 berupa perjanjian bersama pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dibuat oleh Bapak Syahrudin selaku Human Capital Division Head PT Mowilex Indonesia tertanggal 14 September 2020, yang dikaitkan dengan dalil Penggugat pada angka 5 (lima) yang menyatakan bahwa Penggugat hanya disuruh untuk menandatangani perjanjian bersama tersebut tanpa mengentahui isi dari perjanjian tersebut, dimana dalil Penggugat tersebut juga tidak secara tegas dibantah oleh Tergugat sehingga hal tersebut adalah merupakan bentuk pengakuan secara diam-diam dari Tergugat terhadap dalil Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim suatu perjanjian bersama adalah merupakan kesepakatan dari proses musyawarah antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan suatu perselisihan yang dituangkan dalam bentuk tulisan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun demikian dari pengakuan pihak Penggugat yang tidak dibantah oleh Tergugat tersebut, dimana perjanjian bersama tersebut dibuat bukan merupakan hasil kesepakatan dari musyawarah kedua belah pihak akan tetapi hanya dibuat

*Hal.23 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

secara sepihak oleh pihak Tergugat dan kemudian pihak Penggugat hanya disuruh untuk menandatangani perjanjian bersama tersebut tanpa mengentahui isi dari perjanjian tersebut, maka dengan demikian perjanjian bersama tersebut adalah tidak sah dan selain itu sehubungan dengan adanya dugaan *fraud* yang dilakukan oleh Penggugat untuk kepentingan investigasi, maka pemutusan hubungan kerja tersebut ditanggguhkan (vide bukti T-6), oleh karenanya terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut dianggap belum ada kesepakatan;

Menimbang, bahwa kemudian oleh karena terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap belum terdapat kesepakatan, maka mekanisme pemutusan hubungan kerja harus mengacu pada ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila tidak terdapat persetujuan atau kesepakatan diantara para pihak dalam hal pengakhiran hubungan kerja, maka Pengusaha dalam hal ini Tergugat dengan alasan apapun hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja dalam hal ini Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kecuali pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diatur secara khusus dalam ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan bukti P-4 sama dengan bukti T-8 berupa surat penetapan pemutusan hubungan kerja tertanggal 2 Oktober 2020, diperoleh fakta bahwa berdasarkan surat penetapan pemutusan hubungan kerja Nomor 157/HC/UM/X/2020 tertanggal 2 Oktober 2020, Tergugat telah terbukti melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Penggugat terhitung mulai tanggal 2 Oktober 2020 tanpa adanya penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat berdasarkan surat penetapan pemutusan hubungan kerja Nomor : 157/HC/UM/X/2020 tertanggal 2 Oktober 2020 tersebut adalah batal demi hukum;

*Hal.24 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka terhadap petitum Penggugat pada angka 2 (dua) yang memohon untuk menyatakan bahwa perbuatan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat bertentangan dan atau melanggar Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Jo. Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014 tersebut, dapat dikabulkan sesuai dengan pertimbangan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa kemudian Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai *apakah alasan yang dapat dijadikan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat tersebut, ?* sebagai berikut :

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat menyatakan yang pada pokoknya bahwaselama ini Penggugat bekerja dengan baik dan tidak ada permasalahan dengan perusahaan, namun demikian Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena Penggugat dianggap dalam bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan sebagaimana sesuai dengan surat pernyataan yang dibuat Penggugat tertanggal 30 September 2020, akan tetapi surat pernyataan tersebut telah dicabut oleh Penggugat karena ada unsur paksaan dan tidak sesuai dengan kenyataannya, oleh karenanya atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat menuntut Tergugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa namun demikian dalam jawabannya Tergugat menyatakan bahwa dari hasil investigasi pada tanggal 30 September 2020 ditemukan adanya invoice manual / fiktif / palsu / delivery notes (surat jalan) manual / palsu / fiktif yang dibuat oleh Penggugat dengan tidak melalui sistem database perusahaan (Axapta) demi mendapatkan keuntungan pribadi terhitung sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 dengan nilai transaksi mencapai Rp.3.600.000.000,00 (tiga milyar enam ratus juta rupiah) dan terhadap permasalahan tersebut juga dilaporkan ke Kepolisian Resort Sidoarjo, dimana perbuatan Penggugat tersebut adalah merupakan bentuk kesalahan berat yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja

*Hal.25 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 45 ayat (3) huruf (f) angka (i), (ii) dan (xvii) Peraturan Perusahaan PT Mowilex Indonesia Periode Tahun 2019 – 2021 dan berdasarkan ketentuan Pasal 61A ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja karena alasan tersebut Tergugat tidak diwajibkan memberikan kompensasi;

Menimbang, bahwa terhadap perbedaan dalil dari para pihak tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya berdasarkan bukti-bukti yang ada kaitannya dengan hal tersebut dan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-6 berupa Surat Internal Memorandum No. IM.024/IM/HC/IX/2020 tertanggal 28 September 2020, diperoleh fakta bahwa sehubungan dengan adanya dugaan *fraud* (penggelapan dalam jabatan, pemalsuan dokumen *invoice & delivery notes*/ surat jalan) yang dilakukan oleh Penggugat di Kantor Mowilex Cabang Surabaya, maka berdasarkan surat tersebut Direktur PT Mowilex Indonesia telah menugaskan kepada Internal Audit Dept. Head dan Human Capital Div. Head untuk melakukan investigasi secara menyeluruh terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan bukti T-7 berupa Report of Internal Audit No. 01.IVG/IAD/VIII/2020, diperoleh fakta bahwa berdasarkan hasil investigasi yang dilakukan pada tanggal 30 September 2020 sampai dengan tanggal 2 Oktober 2020 oleh Internal Auditor PT Mowilex Indonesia tersebut, telah ditemukan adanya *fraud* atau kecurangan yang dilakukan oleh Penggugat yaitu berupa pelanggaran atas SOP perusahaan dan manipulasi transaksi dengan memanfaatkan diskon customer project, adapun bentuk pelanggaran atas SOP perusahaan yang telah dilakukan oleh Penggugat tersebut yaitu Penggugat membuat transaksi tidak resmi dengan cara membuat invoice (faktur penjualan) secara manual dan surat jalan manual yang bekerjasama dengan sales person project dan staff logistik, dimana seharusnya seluruh transaksi order dari customer yang diperoleh sales person setelah diverifikasi oleh sales admin staff tersebut diinput kedalam system (Axapta) dan kemudian dibuat picking list dan picking slip (surat jalan) oleh Departement Logistik untuk pengambilan barang di gudang dan pengiriman barang kepada customer, dimana dari hal tersebut menunjukkan adanya transaksi yang tidak valid yang dilakukan oleh Penggugat karena dilakukan diluar bisnis yang legal dari Mowilex, kemudian terkait dengan

*Hal.26 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

bentuk manipulasi transaksi dengan memanfaatkan diskon customer project yang dilakukan oleh Penggugat yaitu dengan cara Penggugat melakukan transaksi tidak resmi dengan customer, dimana atas transaksi tidak resmi tersebut customer diberikan diskon standar sebesar 15%, sedangkan transaksi fiktif yang dimasukkan ke dalam system (Axapta) menggunakan diskon project sebesar 35%, sehingga terdapat selisih diskon sebesar 20% yang dimanfaatkan oleh Penggugat untuk mendapatkan keuntungan pribadi, dimana dari review invoice manual yang dibuat Penggugat dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020, ditemukan estimasi kerugian perusahaan sebesar Rp.738.209.169,00 (tujuh ratus tiga puluh delapan juta dua ratus sembilan ribu seratus enam puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan bukti T-3 berupa Surat Pernyataan Penggugat tertanggal 30 September 2020, diperoleh fakta bahwa pada tanggal 30 September 2020 Penggugat telah membuat surat pernyataan yang telah ditandatanganinya sendiri di atas materai, dimana dalam surat pernyataan tersebut Penggugat telah mengakui melakukan kesalahan yaitu membuat invoice dan surat jalan manual yang tidak dibuat dalam sistem Axapta dan memanfaatkan customer yang sudah terdaftar di sistem Axapta untuk transaksi pembelian barang di Mowilex untuk mendapatkan keuntungan dari selisih diskon, dimana hal tersebut telah dilakukan oleh Penggugat sejak tahun 2017 hingga saat ini (tahun 2020), kemudian dari keuntungan tersebut dibagi dengan salah satu personil sales project, personil bagian logistik serta personil sales ritail yang ikut membantunya;

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan bukti P-3 berupa Surat Pencabutan Pernyataan Penggugat tertanggal 30 September 2020, diperoleh fakta bahwa melalui surat pencabutan tersebut Penggugat menyatakan keberatan terhadap surat pernyataan yang dibuatnya pada tanggal 30 September 2020, dikarenakan pada saat penulisan surat pernyataannya tersebut, Penggugat dituntun untuk menulis dan dalam keadaan tertekan serta ada paksaan dari pihak Mowilex yang mana pernyataan tersebut tidak sesuai dengan apa yang dikendaki Penggugat sehingga surat pernyataan tersebut batal demi hukum;

Menimbang, bahwa kemudian terkait dengan bukti P-3 tersebut, Tergugat menyatakan bahwa bukti tersebut direkayasa serta mengada-ada karena mana mungkin Penggugat membuat surat pernyataan tanggal 30

*Hal.27 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

September 2020 kemudian tanggal itu juga mencabut surat pernyataannya kembali, selain itu berdasarkan bukti T-4 berupa foto Penggugat saat membuat surat pernyataan tanggal 30 September 2020, diperoleh fakta bahwa Penggugat secara sukarela dan tanpa paksaan menjelaskan serta menunjukkan rekening koran sendiri dan Penggugat secara sadar mengakui kesalahannya sebagaimana dituangkan dalam surat pernyataannya tertanggal 30 September 2020 tersebut (vide bukti T-3);

Menimbang, bahwa oleh karena terhadap surat pencabutan yang diajukan oleh Penggugat tersebut, telah dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati surat pencabutan tersebut (vide bukti P-3), dimana yang menjadi alasan pencabutan surat pernyataan tertanggal 30 September 2020 tersebut pada pokoknya adalah karena ada unsur paksaan dari pihak Mowilex, maka terhadap hal tersebut menurut Majelis Hakim bahwa untuk menilai terdapatnya unsur paksaan ataukah tidak adalah apabila dalam proses pembuatan surat pernyataan tersebut terdapat tindakan seseorang untuk memaksa pihak lain untuk mengerjakan sesuatu dengan menggunakan ancaman, imbalan, atau intimidasi atau bentuk lain dari tekanan atau kekuatan, kemudian dari ketentuan tersebut setelah Majelis Hakim mencermati bukti T-4 dan bukti-bukti lainnya yang diajukan oleh pihak Penggugat ternyata tidak ada bukti yang dapat membuktikan adanya unsur paksaan dalam proses pembuatan surat pernyataan tertanggal 30 September 2020 tersebut dan karenanya surat pencabutan tertanggal 30 September 2020 tersebut dikesampingkan, sehingga surat pernyataan yang telah dibuat oleh Penggugat tertanggal 30 September 2020 tersebut (vide T-3) tetap sah dan mengikat secara hukum bagi orang yang membuatnya

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan bukti T-1 berupa Tanda Bukti Lapor ke Polresta Sidoarjo tertanggal 2 Oktober 2020, bukti T-2 berupa Surat Pemberitahuan Hasil Perkembangan Penyidikan tertanggal 29 Maret 2021 dan T-10 berupa Surat Pemberitahuan Hasil Perkembangan Penyidikan tertanggal 9 Juni 2021, diperoleh fakta bahwa terhadap permasalahan yang telah dilakukan oleh Penggugat tersebut, Tergugat telah melaporkan Penggugat ke Polresta Sidoarjo dengan tuduhan bahwa Penggugat telah melakukan tindak pidana penggelapam dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 374 KUHP, dimana perkaranya tersebut sudah masuk dalam tahap penyidikan dan dalam proses penyidikan tersebut Penggugat

*Hal.28 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

selaku pihak terlapor telah ditetapkan sebagai tersangka berdasarkan Surat Ketetapan Tersangka Nomor : SPT/57/VI/Res 1.11/2021/SAT RESKRIM tanggal 4 Juni 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Penggugat telah terbukti melakukan perbuatan berupa pelanggaran atas SOP perusahaan dan manipulasi transaksi dengan memanfaatkan diskon customer project yang dilakukan bersama teman sekerja lainnya terhitung dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020, yang mana perbuatan Penggugat tersebut telah mengakibatkan kerugian perusahaan kurang lebih sebesar Rp.738.209.169,00 (tujuh ratus tiga puluh delapan juta dua ratus sembilan ribu seratus enam puluh sembilan rupiah) dan perbuatan Penggugat tersebut juga dapat diancam hukuman pidana;

Menimbang, bahwakemudian dalam ketentuan Pasal 45 ayat (3) huruf (f) angka (i), (ii) dan (xvii) Peraturan Perusahaan PT Mowilex Indonesia Periode Tahun 2019 – 2021 (vide bukti T-5), telah mengatur bahwa kesalahan-kesalahan berat yang dapat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan mendesak, diantaranya sebagai berikut : (i) *Penipuan, perkelahian, pencurian dan penggelapan barang / uang milik pengusaha atau milik teman sekerja, (ii) Memberikan keterangan palsu atau memalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara, (xvii) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana;*

Menimbang, bahwa kemudian melalui SEMA RI Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Perdata Tahun 2015, telah memberikan kaidah hukum dimana dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex Pasal 158 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT);

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan ketentuan tersebut, menurut Majelis Hakim bahwa perbuatan yang telah dilakukan oleh Penggugat tersebut adalah merupakan bentuk pelanggaran kerja yang dikategorikan sebagai kesalahan berat yang dapat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 45 ayat (3) huruf (f) angka (i), (ii) dan (xvii) Peraturan Perusahaan PT

*Hal.29 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

Mowilex Indonesia Periode Tahun 2019 – 2021 tersebut, sehingga dengan demikian alasan yang dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja yang dikategorikan sebagai kesalahan berat, terhitung sejak Penggugat sudah tidak melaksanakan pekerjaannya lagi yakni pada tanggal 3 Oktober 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka petitum Penggugat pada angka 3 (tiga) yang memohon untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut dapat dikabulkan sesuai dengan pertimbangan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa kemudian oleh karena pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut karena alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja yang dikategorikan sebagai kesalahan berat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 46 ayat (4) dan Pasal 48 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT Mowilex Indonesia Periode Tahun 2019 – 2021, atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat berhak mendapatkan kompensasi berupa uang pisah;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk memperhitungkan besaran uang pisah yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu terhadap masa kerja dan besaran upah Penggugat serta jabatan Penggugat tersebut, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya pada angka 2 (dua) dan 3 (tiga), Penggugat menyatakan bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat terhitung pada tanggal 1 Agustus 2016 dengan jabatan terakhir sebagai Sales Admin dan upah pokok terakhir yang diterima Penggugat pada bulan September 2020 sebesar Rp.4.771.801,00 (empat juta tujuh ratus tujuh puluh satu ribu delapan ratus satu rupiah) dan oleh karena dalil Penggugat tersebut tidak secara tegas dibantah oleh Tergugat, maka hal tersebut adalah merupakan bentuk pengakuan secara diam-diam dari Tergugat dan kemudian oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan putus terhitung pada tanggal 3 Oktober 2020, maka dapat diketahui bahwa masa kerja Penggugat adalah selama 4 (empat) tahun 2 (dua) bulan dan kemudian jabatan sebagai Sales Admin (vide bukti P-1 dan bukti T-1) dikategorikan sebagai jabatan staff;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, oleh karena masa kerja Penggugat selama 4 (empat) tahun 2 (dua) bulan dan jabatan

*Hal.30 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

Penggugat dikategorikan sebagai jabatan staff, maka besaran uang pisah yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Peggugat, sebagaimana sesuai ketentuan Pasal 48 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT Mowilex Indonesia Periode Tahun 2019 – 2021, adalah sebagai berikut :

Uang pisah = 50% x upah/bulan  
= 50 % x Rp.4.771.80100  
= Rp.2.385.90000

Terbilang (dua juta tiga ratus delapan puluh lima ribu sembilan ratus rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka terhadap petitum Peggugat pada angka 4 (empat) yang memohon untuk menghukum Tergugat membayar kepada Peggugat berupaiang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa demikian pula terhadap tuntutan upah selama proses pemutusan hubungan kerja (PHK) terhitung mulai bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Desember 2020, oleh karena hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat telah dinyatakan putus terhitung pada tanggal 3 Oktober 2020, dimana sejak tanggal tersebut juga telah terputus pula hak dan kewajiban antara Peggugat dengan Tergugat dalam hubungan kerja, oleh karenanya tuntutan tersebut sudah tidak beralasan hukum lagi dan karenanya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap petitum Peggugat pada angka 5 (lima) yang memohon untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Peggugat sebesar Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari, jika lalai memenuhi isi putusan, terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan, dimana menurut Majelis Hakim berdasarkan ketentuan Pasal 225 HIR Majelis Hakim hanya dapat mengabulkan uang paksa (*dwangsom*) apabila amar putusannya menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan, sedangkan amar putusan dalam perkara ini adalah menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Peggugat, oleh karenanya tuntutan tersebut tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap petitum Peggugat pada angka 6 (enam) yang memohon untuk menyatakan sah dan

*Hal.31 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

berharga sita jaminan atas harta milik Tergugat, di Jalan Komplek Pergudangan Permata Gedung "Rizt Gate" Blok AE Nomor 1-2 Taman, Sidoarjo dan Kantor Pusat di Jalan Daan Mogot Raya KM.10 Nomor 18 Jakarta 1171, menurut Majelis Hakim tuntutan tersebut tidak dapat dikabulkan, karena tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 227 HIR, dimana syarat-syarat dimaksud yaitu tidak adanya bukti-bukti yang sah menurut hukum yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha memindahkan dan / atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan perkara ini

Menimbang, bahwa kemudian terhadap petitum Penggugat pada angka 7 (tujuh) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dapat dijalankan lebih dulu walaupun ada upaya Perlawanan atau Kasasi dari Tergugat, menurut Majelis Hakim petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR Jo. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 o. SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001 tentang putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), oleh karenanya tuntutan tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dalam perkara *a quo* telah diperiksa secara seksama oleh Majelis Hakim dan yang memiliki relevansi telah dipertimbangkan semuanya namun demikian terhadap bukti lainnya yang tidak dipertimbangkan secara sendiri sendiri dan satu persatu, haruslah dianggap dan telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara namun demikian oleh karena nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dari perkara ini dibebankan kepada Negara

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang

*Hal.32 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*



Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaansertaperaturan-peraturan lain yang bersangkutan;

**MENGADILI:**

**DALAM EKSEPSI**

- ☐ Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

**DALAM PROVISI**

- ☐ Menolak tuntutan provisi Penggugat tersebut;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat berdasarkan surat penetapan pemutusan hubungan kerja Nomor :157/HC/UM/X/2020 tertanggal 2 Oktober 2020 tersebut adalah batal demi hukum, karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung pada tanggal 3 Oktober 2020 karena alasan Penggugat melakukan kesalahan berat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus, akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut, sebesar Rp.2.385.900,00 (dua juta tiga ratus delapan puluh lima ribu sembilan ratus rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya
6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada hari Rabu, tanggal 21 Juli 2021 oleh kami Itong Isnaeni Hidayat S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua, Wahyu Hartono, S.H., M.H., dan Budhy Prathamo, S.T.,S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota dan putusan mana diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari **Rabu, tanggal 28 Juli 2021**, oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Sri Iswahyuningsih, S.H.,M.H., selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan dihadiri **oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat**;

*Hal.33 dari 34 hal. Putusan No. 32/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.*

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Wahyu Hartono, S.H.,M.H.

Itong Isnaeni Hidayat S.H.,M.H.

Budhy Prathamo, S.T.,S.H,M.H.

Panitera Pengganti,

Sri Iswahyuningsih, S.H, M.H.



B-3