



PUTUSAN

Nomor 533 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

FITRIAH, Warga Negara Indonesia, Pemegang KTP Nomor 3171024505890004, beralamat di Jl Gunung Sahari VIII No.16B RT.015 RW.004 Jakarta Pusat, Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

LAWAN

PT KIA MOBIL INDONESIA, (Pimpinan Perusahaan PT. KIA MOBIL Indonesia/Bp. Iki Wibowo), Perseroan Terbatas, beralamat di PT. Kreta Indo Artha, Wisma Indomobil Lt.7 Jl. Letjend. MT. Haryono No. 8, Cawang, Jakarta Timur, Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah memperhatikan bukti-bukti dalam perkara ini;
Setelah mendengar keterangan dari Penggugat ;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 14 Desember 2021, yang dilampiri anjuran penyelesaian yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 15 Desember 2021 dengan Register Nomor : 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst., yang telah dilakukan perbaikan gugatan tanggal 10 Januari 2022, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. DALAM POSITA :

LATAR BELAKANG PERISTIWA

Halaman 1 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja sebagai karyawan tetap yang telah bekerja sejak tanggal 09 Mei 2012 pada TERGUGAT dengan nomor induk karyawan KMI-3645 berdasarkan surat pengangkatan sebagai karyawan pada tanggal 09 Oktober 2012, TERGUGAT yang mana merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam perdagangan kendaraan roda 4 (empat) yang bermerek KIA beserta penjualan sparepartnya di Indonesia;
- 2) Bahwa sepanjang bekerja pada TERGUGAT, PENGGUGAT bekerja dengan baik, tidak ada masalah terkait pekerjaan maupun hubungan personal dan sosial antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT, Para Pengurus dalam perusahaan TERGUGAT maupun dengan rekan-rekan kerja PENGGUGAT lainnya;
- 3) Bahwa pada sekitar tahun 2018, pembayaran gaji mulai sering terlambat, keterlambatan pembayaran tersebut mulai dari hitungan hari hingga hitungan bulan, adakalanya pembayaran gaji yang tertunggak, dibayarkan dengan cara dicicil. Dalam keadaan demikian, dengan pertimbangan hubungan baik, PENGGUGAT tetap menunjukkan loyalitasnya dengan tetap bekerja dengan baik.
- 4) Bahwa PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT hanyalah sebagai karyawan biasa, yang tentunya tidak terlibat dalam keputusan-keputusan penting perusahaan, sehingga karenanya tidak mengetahui apa yang sebenarnya terjadi pada perusahaan pada saat itu, jikapun PENGGUGAT mengetahuinya, tidak lebih hanya berdasarkan issue-issue yang beredar dikalangan karyawan saja;
- 5) PENGGUGAT mendapat informasi bahwa sejak tahun 2018, TERGUGAT mulai mengurangi import sparepart, dan hanya menjual sparepart stock yang tersisa, begitupula dengan import unit kendaraan, sementara dari pihak TERGUGAT tidak pernah ada informasi dan komunikasi yang resmi kepada karyawan mengenai bagaimana keadaan perusahaan yang sebenarnya pada saat itu;
- 6) Bahwa kemudian pada tanggal 28 Januari 2019 dengan alasan bahwa gedung kantor yang beralamat di Jl. Sunter Garden Blok D-8 No. 1, Sunter Agung Podomoro, Tanjung Priok, Jakarta Utara, telah laku terjual, maka TERGUGAT secara bertahap memindahkan lokasi tempat kerja PENGGUGAT ke Ciputat, Tangerang Selatan, Banten, tanpa mempertimbangkan keadaan PENGGUGAT dan karyawan/ti lain yang rumahnya jauh dari lokasi kerja yang baru.

Halaman 2 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 7) Bahwa TERGUGAT menyampaikan kepada seluruh karyawan/ti termasuk PENGGUGAT, bahwa pemindahan ini bersifat sementara, oleh karenanya segala dokumen-dokumen domisili hukum perusahaan tidak perlu dipindahkan ke lokasi yang baru.
- 8) Bahwa meskipun harus bekerja dengan jarak yang cukup jauh, dari Jakarta Pusat tempat tinggal PENGGUGAT ke Ciputat, tanpa ada kompensasi tambahan uang transport, Penggugat tetap bekerja pada TERGUGAT dengan baik seperti biasanya;
- 9) Bahwa melalui berita yang beredar di media massa, PENGGUGAT akhirnya mengetahui bahwa pada tanggal 17 Mei 2019, ternyata PT Indomobil Sukses Makmur Tbk (IMAS) mengambil alih penjualan mobil KIA dengan membentuk perusahaan patungan dengan PT Sarimitra Kusuma Ekajaya, perusahaan patungan tersebut diberi nama PT Kreta Indo Artha (Sumber : <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190917143936-4-100062/ketika-kia-terlilit-kasus-sengketa-utang>).
- 10) Bahwa terhadap aksi korporasi TERGUGAT yang sedemikian penting tersebut, dimana tentunya akan berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja karyawan, TERGUGAT tidak pernah memberitahukannya kepada karyawan, dan tidak pernah menyampaikan rencana apa yang akan dilakukan terhadap keberlangsungan kerja karyawan;
- 11) Melihat kondisi yang ada, PENGGUGAT merasa mulai tidak adanya kepastian akan masa depan kelangsungan bekerja, karena dengan telah beralihnya hak keagenan pemegang merk KIA di Indonesia dari perusahaan dimana PENGGUGAT bekerja kepada Perusahaan baru, maka perusahaan TERGUGAT sudah tidak lagi memiliki kegiatan usaha yang berkaitan dengan penjualan kendaraan maupun spareparts merk KIA di Indonesia, maka TERGUGAT tentu sudah tidak memiliki kepentingan lagi terhadap para karyawan yang bekerja pada TERGUGAT;
- 12) Bahwa pada saat yang sama, TERGUGAT sering terlambat membayar gaji, dan kemudian mulai ada sebagian dari karyawan/ti TERGUGAT yang ditempatkan pada PT Kreta Indo Artha;
- 13) Melihat kondisi yang demikian, maka para karyawan/ti mulai membentuk Perwakilan Karyawan untuk berkomunikasi dengan TERGUGAT mengenai masa depan kelangsungan usaha dan kelangsungan bekerja, sementara dari TERGUGAT sendiri tidak ada inisiatif untuk membuka komunikasi dengan karyawan/ti yang bekerja pada TERGUGAT untuk menjelaskan situasi dan kondisi yang ada;

Halaman 3 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



- 14) Bahwa pada tanggal 18 Oktober 2019 PENGGUGAT dan karyawan/ti lainnya melakukan rapat dengan TERGUGAT atas desakan PENGGUGAT dan rekan-rekan PENGGUGAT lainnya terkait status keberlangsungan usaha dan pekerjaan karyawan yang dilatarbelakangi oleh kondisi yang telah dijelaskan di atas
- 15) Bahwa dari hasil pertemuan itu, TERGUGAT menjelaskan bahwa antar lain TERGUGAT akan tetap membayar gaji secara rutin, dan kepada karyawan diharapkan bekerja seperti biasa, adapun terkait telah berpindahnya keagenan kendaraan merk KIA di Indonesia ke perusahaan lain yaitu PT Kreta Indo Artha, maka sebagian karyawan akan direkrut oleh perusahaan itu;
- 16) Bahwa atas penjelasan dari TERGUGAT itu, PENGGUGAT tetap belum mendapat kejelasan mengenai keberlangsungan kerja. PENGGUGAT berharap jika PENGGUGAT masih diperlukan untuk bekerja, maka terhadap kewajiban TERGUGAT untuk membayar gaji PENGGUGAT tetap dilaksanakan tepat waktu, dan jika TERGUGAT akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka kewajiban membayar pesangon agar dilakukan;
- 17) Namun yang terjadi adalah, TERGUGAT tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, sementara pembayaran gaji sering tertunggak hingga beberapa bulan, yang menyebabkan PENGGUGAT mengalami kesulitan keuangan, dan PHK tidak kunjung dilakukan;

PT KIA INDONESIA MOTOR PAILIT

- 18) Bahwa pada tanggal 24 Maret 2020, PENGGUGAT mendapatkan surat dari TIM KURATOR PT KIA INDONESIA MOTOR (DALAM PAILIT) yang isinya antara lain menjelaskan bahwa TIM KURATOR memberitahukan kepada PENGGUGAT bahwa PT KIA INDONESIA MOTOR telah dinyatakan PAILIT oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 24 Maret 2020, serta memberitahukan bahwa PENGGUGAT telah di PHK oleh TIM KURATOR tersebut;
- 19) Bahwa PENGGUGAT merasa heran, mengapa PENGGUGAT mendapat surat dari TIM KURATOR tersebut, padahal yang dinyatakan PAILIT adalah PT KIA INDONESIA MOTOR, sedangkan PENGGUGAT ketahui bahwa PENGGUGAT bekerja pada PT KIA MOBIL INDONESIA dari sejak awal bekerja.

Halaman 4 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



- 20) Adapun hubungan antara PT KIA MOBIL INDONESIA dan PT KIA INDONESIA MOTOR adalah masih perusahaan dalam satu grup yang sama, berkantor yang sama, dan kami mengerjakan hal yang sama pula;

PADA TANGGAL 01 AGUSTUS 2017 TERNYATA PENGGUGAT TELAH DIPINDAHKAN STATUS BEKERJA OLEH TERGUGAT DARI PT KIA MOBIL INDONESIA KEPADA PT KIA INDONESIA MOTOR TANPA SEPENGETAHUAN PENGGUGAT DAN TANPA PESANGON

- 21) Bahwa setelah dilakukan pertemuan dengan TIM KURATOR, maupun diberitahu kemudian oleh Manager HRD, disitulah PENGGUGAT baru mengetahui, bahwa sejak tanggal 01 Agustus 2017, TERGUGAT ternyata telah memindahkan PENGGUGAT dari semula bekerja untuk PT KIA MOBIL INDONESIA menjadi bekerja pada PT KIA INDONESIA MOTOR, pemindahan tersebut adalah TANPA SEPENGETAHUAN PENGGUGAT dan pada saat dipindahkan PENGGUGAT TIDAK MENDAPATKAN PESANGON;
- 22) Sehingga dengan demikian, terhitung sejak tanggal 01 Agustus 2017 dimana TERGUGAT memindahkan PENGGUGAT ke PT KIA INDONESIA MOTOR, maka segala pembayaran gaji yang tertunggak, pembayaran pesangon, THR, Kompensasi 45 hari kerja, menjadi beban TIM KURATOR yang akan dibagi berdasarkan harta boedel pailit;
- 23) Adapun TIM KURATOR menghitung besaran pesangon yang akan dibayarkan kepada PENGGUGAT adalah terhitung sejak PENGGUGAT dipindahkan bekerja dari PT KIA MOBIL INDONESIA ke PT KIA INDONESIA MOTOR, yaitu terhitung sejak tanggal 01 Agustus 2017 hingga tanggal 24 Maret 2020 atau hingga dimana PT KIA INDONESIA MOTOR dinyatakan Pailit, dan atau hanya selama 3 (tiga) tahun saja;
- 24) Bahwa faktanya PENGGUGAT telah bekerja pada TERGUGAT sejak bulan Mei tahun 2012, sedangkan yang dibayarkan oleh TIM KURATOR adalah hanya 3 (tiga) tahun saja yang dihitung berdasarkan sejak PENGGUGAT bekerja atau dipindahkan ke PT KIA INDONESIA MOTOR, sedangkan perhitungan masa kerja sejak PENGGUGAT mulai bekerja dari tanggal 09 bulan Mei tahun 2012 hingga tanggal 01 Agustus tahun 2017 atau sejak dipindahkan dari PT KIA MOBIL INDONESIA (TERGUGAT) ke PT KIA INDONESIA MOTOR, menjadi beban TERGUGAT karena pesangon atas pemindahan itu belum dibayarkan oleh TERGUGAT;

PROSES CUT OFF DAN JANJI SURGA PEMBAYARAN PESANGON OLEH TERGUGAT YANG BELUM JUGA DILAKSANAKAN HINGGA SAAT INI



- 25) Atas dasar itulah, maka PENGGUGAT mempertanyakan dan protes kepada TERGUGAT mengenai pembayaran pesangon yang dihitung sejak PENGGUGAT bekerja hingga tanggal dipindahkan ke PT KIA INDONESIA MOTOR yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT;
- 26) **Protes PENGGUGAT tentunya didasarkan pada peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 163 ayat 2, yang mengatakan :**

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)".

Jelas dalam peraturan tersebut, perubahan status bekerja dari PT KIA MOBIL INDONESIA dipindahkan ke PT KIA INDONESIA MOTOR, maka seharusnya PENGGUGAT memperoleh uang pesangon yang seharusnya dibayarkan pada tahun 2017;

- 27) Bahwa pada tanggal 23 April 2020 PENGGUGAT bersama dengan karyawan/ti lainnya dan TERGUGAT melakukan zoom meeting, dimana dalam meeting tersebut, Manajemen memutuskan bahwa terhadap seluruh permasalahan karyawan akan diputuskan sekaligus melakukan proses **cut-off** kepada karyawan/wati terhitung **per tanggal 30 April 2020 (Notulen meeting terlampir Bukti P-1)**.
- 28) Bahwa terhadap protes PENGGUGAT tersebut, maka TERGUGAT menyampaikan bahwa Terhadap PENGGUGAT dan rekan-rekan PENGGUGAT lainnya yang status kerjanya dipindahkan dari PT KIA MOBIL INDONESIA ke PT KIA INDONESIA MOTOR, maka TERGUGAT berjanji untuk membayarkan **kompensasi pengunduran diri sebesar 1x PMTK yang dihitung dari sejak karyawan bekerja hingga tanggal dipindahkan ke PT KIA INDONESIA MOTOR, yaitu tanggal 01 Agustus 2017;**
- 29) Bahwa kemudian, PENGGUGAT dan rekan-rekan PENGGUGAT lainnya diminta untuk mengajukan Formulir Tagihan yang ditandatangani oleh

Halaman 6 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PENGGUGAT dan TERGUGAT (copy KTP, copy Perjanjian Bersama, copy Formulir Pengajuan Tagihan, copy SK Pengangkatan Karyawan dan copy Parklaring terlampir sebagai Bukti P-2).

PERHITUNGAN PESANGON PENGGUGAT

30) Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, maka PENGGUGAT selaku pekerja dengan nama lengkap FITRIAH yang lahir di Jakarta, tanggal 05 Mei tahun 1989 adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Perusahaan TERGUGAT (PT KIA MOBIL INDONESIA) terhitung sejak 09 Mei 2012 hingga 01 Agustus 2017, bekerja pada Divisi PART CENTER, dengan jabatan terakhir sebagai KASIR.

Adapun penghitungan gaji setiap bulan yang diterima oleh PENGGUGAT adalah sebagai berikut :

Penghasilan teratur :

- Gaji pokok : Rp. 2.436.000,-
- Tunjangan Kesehatan : Rp. 203.000,-
- Transport dan uang makan : Rp. 45.000,-

31) Bahwa mengenai pembayaran pesangon yang belum dibayarkan pada saat PENGGUGAT dipindahkan oleh TERGUGAT dari perusahaan TERGUGAT ke PT KIA INDONESIA MOTOR pada tanggal 01 Agustus 2017 tersebut, maka TERGUGAT menyatakan TERGUGAT bersedia untuk membayarkannya, dan karenanya merupakan tanggung jawab TERGUGAT, dan TERGUGAT menyediakan FORM TAGIHAN untuk diisi dan ditandatangani oleh PENGGUGAT;

32) Adapun jumlah NILAI PESANGON tersebut telah disediakan dan dihitung oleh Divisi HRD TERGUGAT, PENGGUGAT hanya tinggal menuliskannya dan menandatangani jika PENGGUGAT setuju;

33) Sedangkan mengenai jumlah dari Pesangon PENGGUGAT, diperhitungkan sebagai berikut:

(MASUKAN JUMLAH PESANGON DALAM FORM TAGIHAN MASING-MASING)

Halaman 7 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



PENGGUGAT SEMPAT KEBERATAN DENGAN JUMLAH NILAI PESANGON, NAMUN MENGANALISIS SITUASI PANDEMI DAN KESULITAN KEUANGAN, PENGGUGAT AKHIRNYA MENYETUJUI JUMLAH FORM TAGIHAN

34) Bahwa terhadap perhitungan pesangon, TERGUGAT dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan prosedur yang berbeda dari **Undang-Undang Ketenagakerjaan**. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, TERGUGAT meminta PENGGUGAT untuk membuat surat FORM TAGIHAN dengan perhitungan 1x PMTK, hal mana tidak sesuai dengan perhitungan dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 tahun 2013, yaitu:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2
 - c) (dua) bulan upah;
 - d) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3
 - e) (tiga) bulan upah;
 - f) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun,
 - g) 4 (empat) bulan upah;
 - h) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun,
 - i) 5 (lima) bulan upah;
 - j) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun,
 - k) 6 (enam) bulan upah;
 - l) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun,
 - m) 7 (tujuh) bulan upah.
 - n) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan)
 - o) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - p) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Halaman 8 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - a) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - b) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- 35) Bahwa dengan perhitungan jumlah nilai Pesangon tersebut di atas, PENGGUGAT sebagai karyawan/ti dengan sangat terpaksa menerima keputusan tersebut. Pada saat menandatangani Formulir Pengajuan Tagihan tersebut, PENGGUGAT belum menerima upah sejak Februari sampai dengan April 2020, sehingga dengan menandatangani dan mengajukan tagihan tersebut, PENGGUGAT berharap dapat mencairkan dana Jaminan

Halaman 9 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Hari Tua untuk digunakan sebagai penyambung hidup sementara selama dalam proses Pengajuan FORM TAGIHAN diselesaikan dan dibayarkan.

- 36) Pada saat itu PENGGUGAT telah meminta agar TERGUGAT menyatakan kesanggupan mengenai kapan realisasi atas TAGIHAN atas hak-hak PENGGUGAT akan dibayarkan, namun TERGUGAT **tidak dapat memastikan dan tidak berkenan untuk menuangkan ke dalam FORM TAGIHAN tersebut kapan dibayarkan dan bagaimana realisasi akan hak-hak karyawan/ti yang tertunggak dapat diselesaikan**, juga TERGUGAT tidak berkenan mencantumkan denda keterlambatan atas pembayaran hak sebagaimana yang diatur dalam pasal 95 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 37) Bahwa PENGGUGAT bersedia untuk menandatangani dan mengajukan FORM TAGIHAN tersebut pada saat itu dikarenakan adanya rasa kepercayaan kepada Manajemen karena sebelumnya perusahaan telah berkali-kali melakukan efisiensi dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan/ti baik di kantor cabang maupun di kantor pusat, **Manajemen berkomitmen untuk membayar hak-hak karyawan/ti walaupun dengan cara dicicil**, serta ada tekanan yang PENGGUGAT rasakan pada saat menandatangani Perjanjian Bersama tersebut karena keadaan ekonomi yang mendesak sehingga menuntut PENGGUGAT agar menyetujui kesepakatan yang ditawarkan oleh pihak Manajemen.

UPAYA-UPAYA YANG TELAH DITEMPUH OLEH PENGGUGAT

Sejak ditandatangani dan diajukannya FORM TAGIHAN tanggal **8 Mei 2020 sampai dengan surat gugatan ini dibuat, TERGUGAT belum juga menyelesaikan pembayaran hak-hak yang tertunggak secara keseluruhan**, adapun upaya yang telah **PENGGUGAT** lakukan untuk meminta TERGUGAT segera merealisasikan hak-hak PENGGUGAT yaitu sebagai berikut :

- 38) Bahwa meskipun TERGUGAT telah memindahkan PENGGUGAT dari PT KIA MOBIL INDONESIA (TERGUGAT) ke PT KIA INDONESIA MOTOR pada tanggal 01 Agustus 2017, namun mengingat bahwa PENGGUGAT baru mengetahui persoalan ini pada saat PT KIA INDONESIA MOTOR dinyatakan



pailit, maka baru sejak saat itulah PENGGUGAT melakukan berbagai upaya untuk menuntut hak-hak PENGGUGAT;

- 39) Bahwa sudah seharusnya pada tahun 2017, pada saat PENGGUGAT dipindahkan ke PT KIA INDONESIA MOTOR, pada saat itu TERGUGAT memberitahukan kepada PENGGUGAT dan membayar pesangon PENGGUGAT;
- 40) Bahwa kemudian TERGUGAT menyanggupi untuk membayar pesangon PENGGUGAT sebesar tersebut di atas sebagaimana tertera dalam FORM TAGIHAN yang ditandatangani bersama;
- 41) Bahwa meskipun TERGUGAT tidak menyatakan kapan akan dibayarkan TAGIHAN, namun PENGGUGAT telah mengirimkan surat-surat SOMASI sebagaimana diuraikan di bawah ini, oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim dalam perkara a quo untuk menjadikan, menyatakan, menetapkan dan memutuskan bahwa TAGIHAN atas pesangon yang diajukan oleh PENGGUGAT telah jatuh tempo dan TERGUGAT telah LALAI untuk memenuhi pembayaran tagihan dengan tidak ditanggapinya SURAT-SURAT SOMASI dan tidak dilaksanakan pembayarannya oleh TERGUGAT;
- 42) Bahwa guna meminta kejelasan mengenai pembayaran Pesangon sesuai FORM TAGIHAN, PENGGUGAT melalui Perwakilan karyawan/ti mengirimkan surat ke-1 dengan nomor surat: 001/PK-KMI/VI/2020 perihal menanyakan realisasi hak-hak PENGGUGAT yang tertunggak, akan tetapi tagihan yang tertunggak sebagaimana tertera dalam FORM TAGIHAN belum kunjung dibayarkan dan tidak ditanggapi;
- 43) Kemudian disusul surat ke-2 dengan nomor surat 001/PK-KMI/VII/2020 tanggal 13 Juli 2020 dengan hal follow-up pembayaran hak-hak karyawan, atas surat tersebut maka kemudian diadakan rapat antara TERGUGAT dan PENGGUGAT serta karyawan/ti lainnya pada tanggal 22 Juli 2020, dimana pada rapat tersebut di atas, TERGUGAT berjanji untuk menyelesaikan hak-hak PENGGUGAT yang tertunggak, serta di samping itu juga memberikan pilihan kepada PENGGUGAT agar pembayaran hak-hak yang tertunggak dapat ditukar dengan kendaraan inventaris dan stok mobil yang ada;
- 44) Namun pada kenyataannya, janji hanyalah tinggal janji, TAGIHAN pesangon PENGGUGAT belum juga kunjung mendapat kejelasan, PENGGUGAT melalui Perwakilan karyawan/ti kembali mengirimkan surat ke-3 dengan surat nomor 002/PK-KMI/IX/2020 tanggal 01 September 2020 perihal menyampaikan keluhan PENGGUGAT;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 45) Setelah surat ke 1, 2 & 3 yang PENGGUGAT kirimkan, TERGUGAT belum juga menyelesaikan hak-hak kami yang tertunggak;
- 46) Selain upaya yang PENGGUGAT sampaikan di atas, secara informal beberapa rekan PENGGUGAT juga mencoba menanyakan langsung ke TERGUGAT terkait hak-hak PENGGUGAT yang tertunggak (copy chat WA dari teman-teman terlampir, namun sampai dengan surat permohonan ini dibuat, PENGGUGAT belum juga mendapatkan hasil yang nyata;
- 47) Hingga pada akhirnya, PENGGUGAT melalui Perwakilan karyawan/ti mengirimkan surat SOMASI I pada tanggal 5 Februari 2021 dan surat SOMASI II pada tanggal 12 Februari 2021, yang pada pokoknya meminta TERGUGAT untuk segera menyelesaikan terkait hak-hak PENGGUGAT yang belum dibayarkan, namun **SOMASI ini diabaikan begitu saja oleh Manajemen Perusahaan.**
- 48) Bahwa akhirnya PENGGUGAT melalui Perwakilan karyawan/ti mengadukan hal ini ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara), dari awal klarifikasi hingga dilaksanakan melalui Mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka Mediator menerbitkan NOTA ANJURAN dengan No. 9429/1.835.3 yang diterima tanggal 06 September 2021 oleh PENGGUGAT melalui Perwakilan karyawan/ti yang hasilnya menganjurkan :
- Pengusaha PT Kia Mobil Indonesia yang berkedudukan di Jl. Sunter Garden Blok D-8 No. 1, Sunter Agung Podomoro, Jakarta Utara, agar membayarkan hak-hak pekerja sesuai dengan kesepakatan para pihak pada bulan April 2020.
 - Pekerja agar menerima hak-haknya sesuai kesepakatan dengan pengusaha PT Kia Mobil Indonesia pada bulan April 2020.
 - Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial yang isinya menyetujui atau menolak anjuran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima nota anjuran tersebut.
 - Bahwa mengingat perusahaan PT Kia Mobil Indonesia sudah melakukan sebagian pembayaran atas hak pekerja yang telah disepakati, maka perusahaan membayarkan hak pekerja setelah dikurangi dengan hak yang sudah dibayarkan.
- 49) Bahwa pada saat klarifikasi hingga tahap mediasi TERGUGAT **tidak mempermasalahkan jumlah nilai pesangon yang telah disepakati,** namun TERGUGAT masih bermanuver pada sparepart yang belum terjual,

Halaman 12 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



dan meminta eks karyawan/ti untuk membantu penjualan sparepart yang tersisa. Hal tersebut tidak bisa dilakukan oleh eks karyawan/ti karena TERGUGAT meneruskan usaha penjualan mobil dan sparepart merek KIA sehingga TERGUGAT mempunyai pangsa pasar atas persediaan sparepart yang belum terjual, selain itu juga karena status karyawan sudah tidak bekerja sejak 30 April 2020 serta eks karyawan/ti telah mempunyai kegiatan lain. Hal tersebut terlihat jelas bahwa tidak ada niat baik TERGUGAT untuk berupaya membayarkan hak-hak PENGGUGAT.

- 50) Bahwa dalam FORM TAGIHAN, selain TERGUGAT **tidak berkenan mencantumkan tanggal pembayaran hak-hak** yang belum dibayarkan, juga TERGUGAT **tidak berkenan mencantumkan denda atas keterlambatan pembayaran upah.**

Namun TERGUGAT merasa **tidak keberatan terkait nilai yang tertunggak** sebagaimana yang disampaikan pada point 23 berarti TERGUGAT **mampu dengan sumber daya yang harusnya telah diukur oleh TERGUGAT** dalam menyelesaikan hak-hak PENGGUGAT pada saat membuat dan menandatangani FORM TAGIHAN terlepas dari dengan cara menjual sparepart atau dengan cara lain untuk membayar hak-hak yang belum dibayarkan.

Karena faktanya sejak April 2020 sampai dengan gugatan ini dibuat, TERGUGAT belum juga menyelesaikan hak-hak PENGGUGAT.

Tidak dicantulkannya denda keterlambatan pada FORM TAGIHAN, namun berlagak dalam forum mediasi di Kantor Suku Dinas Ketenagakerjaan Jakarta Utara seolah-olah TERGUGAT terlihat mampu, hal tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 95 ayat (2) menyebutkan :

"Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh".

Terlambatnya pembayaran upah mengakibatkan kesulitan bukan hanya menyangkut hubungan PENGGUGAT dengan pihak luar tetapi juga dengan anggota keluarga lainnya yang dialami oleh PENGGUGAT, mengingat PENGGUGAT memperoleh penghasilan dari satu pemberi kerja. Atas hal tersebut PENGGUGAT meminta denda keterlambatan pembayaran upah sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai bentuk kerugian *immaterial*;



Dalam menentukan denda keterlambatan mengacu kepada tingkat suku bunga yang berlaku, namun suku bunga yang kami ajukan lebih kecil jika dibandingkan suku bunga yang berlaku yaitu 10% per tahun.

- 51) Bahwa pada saat klarifikasi dan Mediasi, PENGGUGAT melalui Perwakilan karyawan/ti meminta kepastian **kapan tanggal hak-hak yang tertunggak dibayarkan**, hingga akhirnya Mediator menerbitkan NOTA ANJURAN **(Legalisir Nota Anjuran Bukti P-9)**.
- 52) Bahwa setelah menerima NOTA ANJURAN dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, PENGGUGAT melalui Perwakilan karyawan/ti mengirimkan surat dengan Nomor 001/PK-KMI/IX/2021 mengenai tanggapan NOTA ANJURAN. Dalam surat tanggapan tersebut PENGGUGAT **menyetujui dan menerima NOTA ANJURAN tersebut**, karena kesepakatan terkait pemutusan hubungan kerja telah kami terima namun terkait hak-hak yang tertuang dalam kesepakatan tersebut belum dilaksanakan seluruhnya oleh Pemberi Kerja dalam hal ini PT KIA MOBIL INDONESIA (TERGUGAT), padahal Pemberi Kerja telah melakukan pemindahan status bekerja dari semula di PT KIA MOBIL INDONESIA (TERGUGAT) ke PT KIA INDONESIA MOTOR, maka sudah seharusnya TERGUGAT dianggap telah melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang seharusnya sudah dilakukan terhitung sejak tanggal 01 Agustus 2017;

**OBJEK GUGATAN PERKARA A QUO ADALAH MENGENAI PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

- 53) Bahwa sebagaimana PENGGUGAT jelaskan di atas, bahwa PENGGUGAT telah dipindahkan status bekerja oleh TERGUGAT pada tanggal 01 Agustus 2017 yang mana baru PENGGUGAT ketahui sejak PT KIA INDONESIA MOTOR dinyatakan pailit, sehingga oleh karena itu maka PENGGUGAT seharusnya menerima Pesangon pada tanggal 01 Agustus 2017 sebesar yang di atur oleh Undang-Undang;
- 54) Bahwa TERGUGAT sebenarnya telah bersedia untuk melakukan pembayaran Pesangon dengan nilai sebesar tersebut di atas, dengan cara PENGGUGAT mengajukan tagihan dan atas tagihan itu telah disetujui oleh TERGUGAT, yang meskipun tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun PENGGUGAT bersedia menerimanya, akan tetapi pembayaran atas tagihan tersebut tidak kunjung dibayarkan oleh TERGUGAT hingga saat gugatan ini diajukan;

Halaman 14 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



- 55) Bahwa perkara aquo juga telah ditempuh upaya Mediasi di Kantor Suku Dinas Ketenagakerjaan yang hasilnya berupa NOTA ANJURAN. Bahwa dengan telah terbitnya NOTA ANJURAN yang juga tidak dilaksanakan oleh TERGUGAT, maka cukup alasan bagi PENGGUGAT untuk mengajukan perkara aquo ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- 56) Bahwa menurut ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pada Pasal 1 ayat (4) :
- “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”
- 57) Bahwa terhadap Perselisihan PHK tersebut, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat adalah berwenang untuk memeriksa, memutus dan mengadili perkara a quo, karena perkara a quo merupakan suatu Perselisihan Industrial, sebagaimana di atur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004. Adapun jenis dari Perselisihan Hubungan Industrial adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tersebut;
- 58) Bahwa dikarenakan tempat kerja PENGGUGAT yang semula beralamat di Jl. Sunter Garden Blok D-8 No.1, Sunter Agung Podomoro, Tanjung Priok, Jakarta Utara, telah dipindahkan ke Ciputat sebagaimana yang kami jabarkan pada point 3 serta pandemi yang belum berakhir, maka untuk memudahkan komunikasi dengan TERGUGAT dalam hal ini PT KIA MOBIL INDONESIA, digunakan alamat korespondensi yang secara legalitas beralamat di Jl. Dr. Sahardjo No. 315, Tebet Barat, Tebet, Jakarta Selatan;
- 59) Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, bersama ini PENGGUGAT mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat cq Yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa dan Pengadilan A Quo berkenan memutuskan dengan amar sebagai berikut :
- Menerima dan mengabulkan GUGATAN PENGGUGAT untuk seluruhnya;
 - Menghukum dan meminta agar TERGUGAT segera membayar hak-hak PENGGUGAT sebesar **Rp. 24.278.000,-**;
 - Menghukum TERGUGAT menurut hukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar 5% untuk setiap harinya, apabila TERGUGAT lalai memenuhi isi putusan ini.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

PETITUM :

Dengan ini memohon kepada Majelis Hakim untuk :

1. Menerima dan mengabulkan GUGATAN PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menghukum dan meminta agar TERGUGAT segera membayar hak-hak PENGGUGAT sebesar **Rp. 24.278.000,-**.
3. Menghukum TERGUGAT menurut hukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar 5% untuk setiap harinya, apabila TERGUGAT lalai memenuhi isi putusan ini.
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDER :

Apabila Majelis Hakim yang memutuskan perkara ini berpendapat lain, maka kami memohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat telah hadir sendiri tanpa diwakili Kuasanya, sedangkan Tergugat tidak hadir dan tidak menyuruh orang lain untuk mewakili dirinya padahal ia telah dipanggil secara sah dan patut oleh **Asri Purbasari, SE.**, Jurusita Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagaimana diuraikan dalam Berita Acara/Relaas Panggilan Sidang Nomor 533/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.JKT.PST masing-masing untuk sidang tanggal 17 Januari 2022 dan 24 Januari 2022, dan ternyata tidak hadirnya itu bukan disebabkan oleh suatu halangan yang sah;

Menimbang, bahwa selanjutnya persidangan dilanjutkan, dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang ternyata isi dan maksudnya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya berupa foto kopi tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai P-1 s/d P-10, adalah sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Notulen meeting via zoom tentang pembahasan step progress gaji tertunggak serta pesangon;

Halaman 16 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bukti P-2 : Perihal : pengajuan tagihan;
3. Bukti P-3 : Follow-up pembayaran hak karyawan sesuai dengan perjanjian bersama;
4. Bukti P-4 : Minute meeting secara offline di ciptat terkait gaji karyawan KMI;
5. Bukti P-5 : Follow-up ketiga pembayaran hak karyawan sesuai dengan perjanjian bersama;
6. Bukti P-6 : Kumpulan hasil WA chat beberapa karyawan dengan pimpinan terkait penagihan;
7. Bukti P-7 : Surat peringatan I (somasi) & Surat peringatan II (somasi);
8. Bukti P-8 : Pengaduan atas belum dibayarkannya hak-hak karyawan berupa : Kompensansi pesangon sebesar 1 X PMTK;
9. Bukti P-9 : Nota Anjuran;
10. Bukti P-10 : Tanggapan Nota Anjuran No. 9429/-1/8353;

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan oleh Penggugat tersebut diatas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan asilnya dan ternyata telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Bea Materai juncto Pasal 1888 KUHPerdara maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat tulis surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara a quo, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (vide yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K / Pdt / 2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk itu oleh Majelis Hakim di dalam persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat telah menyampaikan Kesimpulannya pada tanggal 07 Februari 2022;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara dan guna menyingkat putusan, berita acara tersebut harus dianggap dimasukkan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan:

Halaman 17 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa oleh karena ternyata Tergugat pada hari persidangan yang telah ditentukan yaitu sidang tanggal 17 Januari 2022 dan 24 Januari 2022 tidak hadir dipersidangan dan pula ia tidak menyuruh orang lain untuk hadir sebagai wakilnya, pada hal ia telah dipanggil secara patut dan ternyata tidak hadirnya itu tidak disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah, maka Pengadilan menganggap bahwa Tergugat tidak mau mempertahankan haknya atas gugatan itu dan berdasarkan ketentuan Pasal 125 HIR Jo Pasal 94 ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah cukup alasan bagi Pengadilan Hubungan Industrial untuk menerima gugatan Penggugat dengan putusan tidak hadir (*verstek*);

Menimbang, bahwa Penggugat di dalam gugatannya pada pokoknya menyatakan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap Tergugat terhitung sejak 09 Mei 2012 dengan status sebagai pekerja tetap dengan Jabatan terakhir sebagai *Kasir* dengan upah berupa Gaji Pokok Rp. 2.436.000,- (dua juta empat ratus tiga puluh enam ribu rupiah) dengan Tunjangan Tetap berupa Tunjangan Kesehatan sebesar Rp. 203.000,- (dua ratus tiga puluh rupiah) per bulan dan Tunjangan Makan Rp. 45.000,- (empat puluh lima ribu) per hari, hal mana Tergugat merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam perdagangan kendaraan roda 4 (empat) yang bermerek KIA beserta penjualan sparepartnya di Indonesia;
2. Bahwa tanggal 17 Mei 2019, PT. Indomobil Sukses Makmur Tbk (IMAS) mengambil alih penjualan mobil KIA dengan membentuk perusahaan patungan dengan PT. Sarimitra Kusuma Ekajaya, perusahaan patungan tersebut diberi nama PT. Kreta Indo Artha, terhadap aksi korporasi Tergugat yang sedemikian penting tersebut, Tergugat tidak pernah memberitahukannya kepada karyawan, dan tidak pernah menyampaikan rencana apa yang akan dilakukan terhadap keberlangsungan kerja karyawan;
3. Bahwa Penggugat merasa mulai tidak adanya kepastian akan masa depan kelangsungan bekerja, karena dengan telah beralihnya hak keagenan pemegang merk KIA di Indonesia dari perusahaan dimana Penggugat bekerja kepada Perusahaan baru, maka perusahaan Tergugat sudah tidak lagi memiliki kegiatan usaha yang berkaitan dengan penjualan kendaraan maupun spareparts merk KIA di Indonesia;

Halaman 18 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa pada tanggal 18 Oktober 2019 Penggugat dan karyawan lainnya melakukan rapat dengan Tergugat terkait dengan status keberlangsungan usaha, kemudian tanggal 23 April 2020 Penggugat dengan karyawan lainnya melakukan zoom meeting dengan Tergugat, dimana dalam meeting tersebut Tergugat memutuskan status karyawan PT. KIA Mobil INDONESIA di *cut-off* terhitung per tanggal 30 April 2020 dengan konsekuensi *cut-off* Manajemen akan membayarkan kompensasi pengunduran diri 1 x PMTK. Kemudian hak pesangon Penggugat kemudian dituangkan dalam Surat Perjanjian Bersama dalam bentuk Formulir Pengajuan Tagihan;
5. Bahwa sejak ditandatangani Form Tagihan tanggal 8 Mei 2020 sampai dengan gugatan ini dibuat, Tergugat belum juga menyelesaikan hak-hak yang tertunggak secara keseluruhan, kemudian Penggugat telah mengirimkan surat Somasi sebanyak 2 kali agar Tergugat segera membayarkan hak-hak Penggugat, namun Surat Somasi tersebut diabaikan oleh Tergugat, hingga tahap mediasi Tergugat tidak mempermasalahkan jumlah nilai pesangon yang telah disepakati, namun Tergugat masih bermanuver pada alasan spare part yang belum terjual, hingga muncul Anjuran dari Suku Dinas tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, hal mana Penggugat menerima Anjuran tersebut, namun Tergugat tidak ada niat baik untuk berupaya membayarkan hak-hak Penggugat. selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat seluruhnya berjumlah Rp. 24.278.000,- (dua puluh empat juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah) dengan ditambah uang paksa (*dwangsom*) sebesar 5% (lima persen) setiap hari apabila Tergugat lalai memenuhi isi putusan ini;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat diatas, Tergugat tidak hadir dalam persidangan untuk membela dan mempertahankan kepentingan hukumnya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-10;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil - dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama perkara a quo, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok sengketa dalam perkara a quo adalah adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat melalui kesepakatan pengakhiran hubungan kerja/Cut-Off tanggal 30 April 2020, bahwa untuk menentukan apakah Penggugat berhak memperoleh hak-hak sebagaimana tersebut dalam tuntutananya, Majelis Hakim akan

Halaman 19 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempertimbangkan berdasarkan ketentuan yang berlaku dengan bukti-bukti yang memiliki relevansi dengan perkara ini;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa dan mempertimbangkan pokok perkara yang diperselisihkan, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan syarat formil gugatan Penggugat, apakah telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa gugatan Penggugat, ternyata Penggugat dalam gugatan melampirkan Anjuran Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja No. 9429/-1.835.3 tanggal 30 Agustus 2021, membuktikan permasalahan a quo, oleh Penggugat dan Tergugat sudah terlebih dulu dilakukan penyelesaian melalui proses mediasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 14 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), apabila Anjuran ditolak oleh pihak yang berselisih, untuk mendapatkan penyelesaian perkara secara hukum, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat didalam gugatannya melampirkan Anjuran Mediator mengenai perselisihan PHK, merujuk pada Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004, Majelis Hakim berpendapat bahwa pengajuan gugatan secara formil telah memenuhi ketentuan hukum, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang - Undang Nomor : 2 Tahun 2004, Majelis berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo ;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa lebih lanjut perkara a quo, terlebih dahulu Majelis memeriksa mengenai status hubungan kerja, jabatan, masa kerja dan upah terakhir Penggugat;

Menimbang, bahwa merujuk pada Lampiran Bukti P-2 berupa Surat Keputusan Nomor 073/SK/HR/KMI/X/2012 tertanggal 31 Oktober 2012, dari bukti tersebut didapat fakta hukum bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sebagai Pegawai tetap terhitung tanggal 09 Oktober 2012 jabatan Penggugat adalah sebagai Kasir;

Menimbang, bahwa merujuk pada gugatan Penggugat angka 30 halaman 6 yang menyatakan bahwa upah terakhir Penggugat adalah berupa Gaji Pokok Rp. 2.436.000,- (dua juta empat ratus tiga puluh enam ribu rupiah) dengan Tunjangan Tetap berupa Tunjangan Kesehatan sebesar Rp. 203.000,- (dua ratus tiga ribu rupiah) per bulan dan Tunjangan Makan Rp. 45.000,- (empat puluh lima ribu) per hari. Oleh karena Tergugat tidak hadir untuk mempertahankan haknya, karenanya

Halaman 20 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim berpendirian bahwa besaran upah Penggugat yang diterima Penggugat setiap bulan tersebut merupakan suatu fakta hukum;

Menimbang, bahwa demikian juga merujuk Anjuran tertanggal 30 Agustus 2021 (bukti P-9), pada Keterangan Perusahaan, Tergugat menyatakan Penggugat sebagai pekerjanya dengan status sebagai Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, berdasarkan bukti-bukti tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan status sebagai pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung tanggal 09 Oktober 2012, dengan jabatan Penggugat sebagai Kasir dengan mendapatkan upah berupa Gaji Pokok Rp. 2.436.000,- (dua juta empat ratus tiga puluh enam ribu rupiah) dengan Tunjangan Tetap berupa Tunjangan Kesehatan sebesar Rp. 203.000,- (dua ratus tiga ribu rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa sebagai konsekwensi hukum dari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT), maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan apapun harus tetap mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku in casu UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja jo. Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan Perusahaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan a quo didaftarkan oleh Penggugat tanggal 15 Desember 2021, sehingga ketentuan hukum yang relevan untuk pertimbangan mengenai perselisihan a quo adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Majelis Hakim terikat dengan asas hukum "*lex posterior derogat legi priori*" artinya *Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang lama/terdahulu yang mengatur hal yang sama*";

Menimbang, bahwa mencermati dengan seksama perkara a quo adalah perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja, adapun pemutusan hubungan kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 adalah "**Pemutusan hubungan kerja** adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu

Halaman 21 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dengan mekanisme sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja /serikat buruh;
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan tersebut, yang terdapat norma yang pada pokoknya PHK adalah merupakan suatu pilihan terakhir (*ultimum remidium*) untuk dapat dihindari oleh semua pihak, namun apabila tidak dapat dihindari dan tidak terdapat kesepakatan, maka penyelesaian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Sehingga berdasarkan Norma Hukum tersebut dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dapat terjadi karena dua hal: *Pertama*, adanya kesepakatan Para Pihak untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja, dan *Kedua*, adanya alasan valid yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama maupun peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa merujuk pada dalil Penggugat angka 27 halaman 5 yang berkesesuaian dengan bukti P-1 berupa Notulen Meeting Via Zoom tertanggal 23 April 2020 Jam: 13:00 Tentang Pembahasan Step Progress Gaji Yang Tertunggak Serta Pesangon, pada pokoknya didapat Kesimpulan Meeting diketahui antara lain sebagai berikut:

Halaman 22 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Karyawan membuat surat pengunduran diri per 30 April 2020 serta menyiapkan SK Pengangkatan;
- Manajemen (HRD dan Direksi) akan verifikasi perhitungan nilai gaji, THR, Kompensasi 45 hari dan Pesangon;
- Setelah angka diverifikasi dalam artian Manajemen menyetujui angka tersebut, HRD membuat draft Persetujuan Bersama;
- Di dalam surat Persetujuan Bersama di state Surat Pengunduran diri yang disampaikan tidak akan menggugurkan kewajiban Manajemen dan Pemegang saham dalam pelunasan pembayaran gaji, THR, kompensasi 45 hari serta pesangon;
- Manajemen memanggil satu per satu karyawan untuk sign surat persetujuan perjanjian bersama, jika kedua belah pihak setuju, kedua belah pihak menandatangani surat persetujuan perjanjian bersama;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat tersebut dihubungkan pada bukti P-9 berupa Ajuran Nomor 9429/-1.835.3 tertanggal 30 Agustus 2021, di dapat fakta bahwa Penggugat dan Tergugat telah memberikan keterangan yang sama yakni dengan menyatakan bahwa bulan April 2020 telah dilakukan kesepakatan untuk pengakhiran hubungan kerja dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Upah kerja dari Januari s.d April 2020;
- 2) THR Tahun 2020;
- 3) Kompensasi 45 hari kerja;
- 4) Kompensasi pengundurkan diri sebesar 1 x PMTK;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 berupa Perjanjian Bersama antara Penggugat dan Tergugat yang ditandatangani Penggugat dan Para Direktur bernama Iki Wibowo dan Johnny Darmawan tanggal 22 April 2020, dari bukti tersebut didapat fakta hukum bahwa Penggugat dan Tergugat telah sepakat membuat pengakhiran hubungan kerja dengan kompensasi pesangon bagi Penggugat sebesar Rp. 24.278.000,- (dua puluh empat juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah);

Menimbang, bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 151 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, sehingga dengan ditandatangani kesepakatan pemberian pesangon dari Tergugat kepada Penggugat dapat disimpulkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena adanya kesepakatan;

Menimbang, bahwa didapat fakta bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah sepakat menyelesaikan terkait perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan

Halaman 23 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menandatangani Perjanjian Bersama dalam Format Pengajuan Tagihan yang ditandatangani Penggugat dan Para Direktur Tergugat yang bernama Iki Wibowo dan Johnny Darmawan tertanggal 22 April 2020, sehingga dengan telah disepakati besaran uang pesangon untuk Penggugat, dapat dimaknai kedua belah pihak sepakat tidak melanjutkan hubungan kerja terhitung tanggal 30 April 2020 (*vide* bukti P-1), berdasarkan fakta tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja keduanya tidak mungkin dilanjutkan, oleh dan karenanya Majelis Hakim menyatakan PUTUS hubungan antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 30 April 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata terdapat kaidah hukum “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Berdasarkan fakta-fakta dan ketentuan tersebut, karenanya Tergugat wajib membayarkan pesangon dan sisa hak-hak lainnya kepada Penggugat sesuai Perjanjian Bersama dalam Format Pengajuan Tagihan yang ditandatangani Penggugat dan Para Direktur Tergugat tertanggal 22 April 2020 secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 24.278.000,- (dua puluh empat juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah), dengan demikian petitum Penggugat angka (2) beralasan menurut hukum oleh dan karenanya dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka (3) untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar 5% (lima per seratus) setiap hari Tergugat lalai memenuhi isi putusan ini, permohonan Penggugat tersebut tidak memenuhi syarat – syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 225 HIR *jo.* Pasal 606a RV, syarat-syarat dimaksud yaitu apabila petitum yang dikabulkan oleh Majelis Hakim bukan pembayaran sejumlah uang, Majelis Hakim berpendapat oleh karena tuntutan *dwangsom* tidak dapat di kabulkan bersama-sama terhadap suatu putusan yang amarnya menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang, sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia telah memberikan petunjuk yang jelas sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Agung No. 791 K/Sip/1972, tertanggal 26 Februari 1973 yang pada intinya menyatakan bahwa “Tuntutan uang paksa (*dwangsom*) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang” dan Putusan Mahkamah Agung RI No. 307 K/Sip/1976 tertanggal 7 Desember 1976 yang pada intinya menegaskan bahwa “Uang paksa (*dwangsom*) hanya dapat dikenakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang” (*vide* Pasal 606a Rv). Dalam perkara *a quo* Majelis Hakim telah menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat, karenanya Petitum Penggugat mengenai uang paksa (*dwangsom*) patut untuk dinyatakan ditolak;

Halaman 24 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara *a quo*, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam proses beracara di PPHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)*", karena nilai gugatan Penggugat **kurang** dari Rp. 150.000.000; (*seratus lima puluh juta rupiah*), maka semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan dibawah ini, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka (4) tidak berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya haruslah ditolak;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil secara patut, tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan verstek;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 30 April 2020;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kompensasi PHK berupa Pesangon secara tunai dan sekaligus seluruhnya sebesar Rp. 24.278.000,- (dua puluh empat juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah);
5. Membebankan biaya perkara yang timbul kepada Negara sebesar Rp.610.000,- (enam ratus sepuluh ribu rupiah)
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Halaman 25 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari **Senin, 21 Februari 2022** oleh kami **Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H.**, dan **Mursito, S.H.**, sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari **Senin, 7 Maret 2022**, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh **Tambat Akbar, S.H., M.H.** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh Penggugat tanpa dihadiri oleh Tergugat;

HAKIM ANGGOTA,

KETUA MAJELIS HAKIM,

Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H., Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H.,

Mursito, S.H.

Panitera Pengganti

Tambat Akbar, S.H., M.H.

Perincian Biaya:

Panggilan sidang : Rp. 600.000,-

Materai : Rp. 10.000.-

Total : Rp. 610.000,- (enam ratus sepuluh ribu rupiah)

Halaman 26 dari 26 Putusan Nomor 533/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst