



PUTUSAN

Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **NISA ILJANAH**, yang beralamat Gempol Bapang Timur, RT/RW. 001/001, Kelurahan Brangsong, Kecamatan Brangsong, Kabupaten Kendal, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat I**;

2. **LAILATUL FITRI**, yang beralamat di Pule, RT/RW. 003/004, Kelurahan Johunut, Kecamatan Paranggupito, Kabupaten Wonogiri, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat II**;

Penggugat I dan **Penggugat II** memberikan kuasa kepada: **SURYONO, S.H., WILSON POMPANA, S.H., TOMMI SARWAN SINAGA, S.H.** dan **CLAUDIA BHARA PRADITTA, S.H., M.I.Kom.** selaku: Para Advokat dan Pembela Umum pada Kantor **LEMBAGA BANTUAN HUKUM MAWAR SARON SEMARANG** yang berkedudukan di: Ruko Royal Square, Blok A No. 23 Jl. Marina Raya Semarang 50144, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 1644/SK/LBH.MS.SMG/II/2023 dan Nomor: 1643/SK/LBH.MS.SMG/II/2023 tertanggal 27 Februari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 508/SK/III/2023/PN Smg dan Nomor: 507/SK/III/2023/PN Smg tanggal 3 Maret 2023, selanjutnya disebut sebagai **Para Penggugat**;

Lawan

PT. RUMAH MASA DEPAN, berkedudukan di Jl. Lingkar Arteri Kaliwungu KM01, Desa Sumberejo, RT.01 / RW. 05, Kecamatan Kaliwungu, Kabupaten Kendal, sekarang berkedudukan di Jl. Parang Garuda, Kw. Industri Kendal No. 9, Tambak, Wonorejo, Kecamatan Kaliwungu, Kabupaten Kendal,, yang diwakili oleh: **TR. WAHYU HENDRATNO** selaku Direktur, memberikan kuasa kepada: **DEWANG PURNAMA, S.H., M.H., CHRISTOPORUS ADITYA, S.H.,** dan **BUDI WAHYONO, S.H.,** selaku para Advokat berkantor pada **DEWANG**

Halaman 1 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PURNAMA AND PARTNERS (D&P Law Office), di Jl. Ruko Mutiara Marina No. 12 Semarang berdasarkan surat kuasa khusus Nomor 0063/DNP/KUASA/PDT/IV/2023 tertanggal 2 Mei 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 957/SK/IV/2023/PN Smg tanggal 5 Mei 2023, selanjutnya disebut sebagai: **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti dan saksi-saksi yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 3 Maret 2023 yang dilampiri Anjuran Mediator Nomor 567/2127/2022 tanggal 31 Oktober 2022 dan risalah penyelesaian penyelesaian hubungan industrial Dinas Perindustriaan dan Tenaga Kerja Kabupaten Kendal tanggal 18 November 2022 yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 7 Maret 2023 dalam Register Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, yang dibuat secara tertulis oleh Para Penggugat selaku Pekerja dengan Tergugat selaku Pemberi Kerja pada tanggal 24 Februari 2022. Dalam pelaksanaannya Para Penggugat bekerja dengan upah/gaji setiap bulan masing-masing :

Penggugat I sebesar Rp. 2. 501. 426,- (*dua juta lima ratus satu ribu empat ratus dua puluh enam rupiah*).

Penggugat II sebesar Rp. 2. 361. 692,- (*dua juta tiga ratus enam puluh satu ribu enam ratus sembilan puluh dua rupiah*).

2. Bahwa sebelumnya hubungan kerja antara Para Penggugat selaku Pekerja dengan Tergugat selaku Pemberi Kerja baik-baik saja, namun kemudian mulai terjadi perselisihan ketika Tergugat tidak lagi mempekerjakan dan tidak membayar upah/gaji Para Penggugat sebagaimana diperjanjikan dalam perjanjian kerja sejak bulan Agustus 2022 sampai Perjanjian Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berakhir pada tanggal 23 Februari 2023, tanpa adanya alasan yang jelas. Dalam hal ini Para Penggugat tidak melakukan pekerjaannya bukan karena kehendak Para Penggugat sendiri melainkan karena kehendak dan kesalahan Tergugat, dimana hal tersebut

Halaman 2 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebenarnya dapat dihindari oleh Tergugat, karenanya Para Penggugat tetap berhak atas upah/gaji sejak tidak lagi dipekerjakan sampai dengan berakhirnya Perjanjian Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat (*Vide*: Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 40 ayat (2) huruf d PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan).

3. Bahwa atas Perselisihan tersebut telah dilakukan upaya penyelesaian bipartit dan tripartit namun upaya tersebut tidak menghasilkan kesepakatan/gagal, sehingga Disnaker Kabupaten Kendal mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 567/2127/2022, tanggal 31 Oktober 2022 dan Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, tertanggal 18 November 2022. Selanjutnya oleh karena Tergugat tidak mengindahkan Anjuran Disnaker Kabupaten Kendal tersebut diatas, maka untuk mempertahankan hak dan kepentingan hukumnya sesuai ketentuan perundang-undangan, Para Penggugat mengajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang.

4. Bahwa dengan mempertimbangkan fakta yang ada, hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sudah tidak lagi harmonis dan tidak memungkinkan untuk dilanjutkan/diperpanjang, dimana Tergugat tidak lagi memenuhi kewajibannya yakni dengan tidak mempekerjakan dan tidak membayarkan upah/gaji Para Penggugat sejak Agustus 2022 sampai Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir pada tanggal 23 Februari 2023. Karenanya untuk memberikan kepastian hukum khususnya bagi Para Penggugat, maka Para Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang agar hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus karena Perjanjian Kerja berakhir, dengan ketentuan Tergugat dibebani kewajiban sebagaimana diwajibkan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menentukan sebagai berikut:

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

Dengan demikian, Para Penggugat berhak atas kompensasi ganti rugi berupa uang sebesar 7 (tujuh) bulan upah/gaji dengan perincian masing-masing sebagai berikut:

Halaman 3 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hak Penggugat I 7 bulan Upah :

Uang Kompensasi 7 x Rp. 2. 501. 426,- = 17. 509. 982,- (*tujuh belas juta lima ratus sembilan ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah*).

Hak Penggugat II 7 bulan Upah :

Uang Kompensasi 7 x Rp. 2. 361. 692,- = 16. 531. 844,- (*enam belas juta lima ratus tiga puluh satu ribu delapan ratus empat puluh empat rupiah*).

Berdasarkan hal-hal diatas, bersama ini perkenankanlah Para Penggugat mengajukan Permohonan (Petitum) kepada Yang Terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial C.q. Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo* agar kiranya berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan Mengabulkan Gugatan Para Penggugat Untuk Seluruhnya.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat Putus karena Perjanjian Kerja Berakhir.
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Para Penggugat uang kompensasi ganti kerugian dengan besaran dan perincian sebagai berikut :

Hak Penggugat I 7 bulan Upah :

Uang Kompensasi 7 x Rp. 2. 501. 426,- = 17. 509. 982,- (*tujuh belas juta lima ratus sembilan ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah*).

Hak Penggugat II 7 bulan Upah :

Uang Kompensasi 7 x Rp. 2. 361. 692,- = 16. 531. 844,- (*enam belas juta lima ratus tiga puluh satu ribu delapan ratus empat puluh empat rupiah*).

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

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

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut, pihak Tergugat memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI

I. Gugatan Prematur

Halaman 4 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Gugatan yang di ajukan Para Penggugat tersebut **prematur** dikarenakan sengketa tidak melalui proses yang seharusnya dilakukan, dapat kita ketahui dalam gugatannya Penggugat secara tegas menyampaikan, bahwa sengketa yang di ajukan merupakan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan berakhirnya kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat tetapi didalam pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Penggugat tidak mendahulukan dengan penyelesaian sengketa secara Bipartite dan Tripartite dimana Bipartite dan Tripartite merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan Anjuran dan Risalah dari Instansi Ketenagakerjaan guna hal mengajukan Gugatan ke Pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) jo Pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI yang menyatakan :

Pasal 3 ayat (1) UU PPHI

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pasal 4 ayat (1) UU PPHI

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan

Pasal 1 angka 10 UU PPHI

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Bahwa perlu yang Mulia Majelis Hakim ketahui, Anjuran nomor 567/2127/2022 Tanggal 31 Oktober 2022 dan Risalah Tanggal 18 November 2022 yang di gunakan Penggugat dalam mengajukan Gugatannya yaitu merupakan Anjuran dan Risalah terkait **sengketa dirumahnya Para Penggugat**, serta **Bukanlah merupakan Anjuran dan Risalah terkait**

Halaman 5 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

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)



sengketa Hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan PKWT berakhir sesuai gugatan Penggugat, serta melihat dari kedudukan subyek hukum kedua sengketa tersebut merupakan 2 hal yang sangat berbeda subyek hukum Sengketa ketenagakerjaannya serta kedua sengketa tersebut sangat berbeda dasar hukumnya MAKA atas hal tersebut gugatan yang diajukan Penggugat tanpa mendahulukan dengan penyelesaian sengketa secara Bipartite dan Tripartite dengan Tergugat merupakan Gugatan yang Prematur dipertegas pula dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama melalui [Putusan PN Tanjungkarang No. 13/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk](#) menyatakan :

bahwa gugatan penggugat masih prematur atau penggugat belum saatnya mengajukan gugatan, sehingga tidak perlu lagi mempertimbangkan pokok perkara dan menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima .

2. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuurlibel)

a. Bahwa Gugatan yang diajukan Penggugat sangat kabur tidak jelas dimana didalam Gugatan Penggugat menggabungkan 2 sengketa yaitu Hak setelah Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kontrak Berakhir dengan Hak Ketika dirumahkan .

Bahwa berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

"Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. *Perselisihan Hak;*
- b. *Perselisihan Kepentingan;*
- c. *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan*
- d. *Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan."*

Bahwa gugatan yang diajukan Para Penggugat tidak menyatakan secara eksplisit objek sengketa perselisihan apa yang diajukan di dalam perkara a quo. Oleh sebab itu, gugatan penggugat tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jelas/kabur, serta apabila mencermati pada surat gugatan Para Penggugat, maka landasan hukum yang diajukan oleh Para Penggugat adalah tidak jelas dan kabur, sehingga mengandung cacat dan tidak memenuhi syarat secara formil, oleh karena itu maka **gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*)**;

b. Bahwa posita angka 1 Penggugat menerangkan upah terakhir Penggugat sebesar Rp2.388.227,- (dua juta tiga ratus delapan puluh delapan ribu dua ratus dua puluh tujuh rupiah). Akan tetapi, pada posita 3 Penggugat menentukan hak-hak normatifnya (uang pesangon dan uang penggantian hak) lebih mengacu kepada Upah Minimum Kota Semarang Tahun 2022 yakni Rp2.835.021,29 (dua juta delapan ratus tiga puluh lima ribu dua puluh satu rupiah dua puluh sembilan sen) per bulan sesuai Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 561/39 Tahun 2021 tentang Upah Minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah tahun 2022. Bahwa berdasarkan yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya di Posita angka 1 dan 3 kontradiksi. Karena posita angka 1 dan 3 saling bertentangan dan tidak sinkron. Oleh sebab itu, gugatan Penggugat Kabur/Tidak Jelas.

c. Bahwa pada posita 2 gugatan Penggugat menerangkan dengan kalimat sebagaimana berikut: "Atas perselisihan tersebut Penggugat telah mengupayakan penyelesaian secara bipartit dan tripartit di Disnaker Kabupaten Kendal, namun tidak terjadi kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat sehingga Disnaker Kabupaten Kendal mengeluarkan anjuran Nomor: 567/2127/2022 tanggal 31 Oktober 2022 dan Risalah Perundingan Peyeleasaan Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 18 November 2022. Akan tetapi, pada kalimat berikutnya Penggugat menerangkan dengan kalimat sebagaimana berikut: "Selanjutnya oleh karena Tergugat tidak mengindahkan Anjuran Disnaker Kota Semarang, maka untuk mempertahankan hak dan kepentingan hukumnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Penggugat mengajukan gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang."

Bahwa oleh sebab itu, didalam Posita angka 2 gugatan Penggugat rancu. Karena tidak selarasnya dalam menentukan siapa yang mengeluarkan anjuran. Apakah Disnaker Kabupaten Kendal atau Disnaker Kabupaten Semarang ?

Halaman 7 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Bahwa oleh sebab itu, gugatan yang diajukan oleh Penggugat mengalami Kekaburan/Tidak Jelas

d. Bahwa perumusan *Fundamentum Petendi* atau posita di anggap telah memenuhi syarat apabila di dalamnya memuat dua unsur penting, yaitu dasar fakta / peristiwa hukum (*feitelijke gronden*) dan dasar hukum (*rechtelijke gronden*). Bahwa faktanya Penggugat tidak mampu merumuskan keserasian antara akta hukum (*feitelijke gronden*) dengan dasar hukum (*rechtelijke gronden*) yang digunakan di dalam dalil gugatan perkara *a quo* maka apabila dalam gugatan yang diajukan Penggugat tidak memuat dan mempertimbangkan hal tersebut sudah sepatutnya ***gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard)***;

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat dalam Surat Gugatannya, kecuali yang oleh Tergugat secara tegas diakui kebenarannya;

2. Bahwa untuk menghindari pengulangan yang tidak perlu, mohon hal-hal yang telah disampaikan pada bagian Eksepsi juga dianggap sebagai dalil-dalil jawaban atau bantahan Tergugat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan (integral) dari dalil-dalil jawaban atau bantahan dalam bagian pokok perkara dibawah ini.

3. Tanggapan terhadap dalil Gugatan Angka 1

Bahwa sebagaimana dijelaskan dalam posita angka (1) dimana Para Penggugat mendahliikan dalam gugatannya sebagai berikut :

“Bahwa Para Penggugat adalah karyawan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, yang dibuat secara tertulis oleh Para Penggugat selaku Pekerja dengan Tergugat selaku Pemberi Kerja pada tanggal 24 Februari 2022. Dalam pelaksanaannya Para Penggugat bekerja dengan upah/gaji setiap bulan masing-masing :

Penggugat I sebesar Rp 2.696.103,- (dua juta enam ratus Sembilan puluh enam ribu seratus tiga rupiah)



Penggugat II sebesar Rp 2.246.888,- (dua juta dua ratus empat puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh delapan rupiah)

Bahwa benar pada posita angka (1) Para Peggugat adalah karyawan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, yang dibuat secara tertulis oleh Para Peggugat selaku Pemberi Kerja pada tanggal 24 Februari 2022, dalam pelaksanaannya Para Peggugat bekerja dengan upah/gaji setiap bulan masing-masing :

Penggugat I sebesar Rp 2.696.103,- (dua juta enam ratus Sembilan puluh enam ribu seratus tiga rupiah)

Penggugat II sebesar Rp 2.246.888,- (dua juta dua ratus empat puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh delapan rupiah)

4. Tanggapan terhadap dalil Gugatan Angka 2 dan 4

Bahwa sebagaimana dijelaskan dalam posita angka (2) dan (4) dimana Para Peggugat mendahliikan dalam gugatannya sebagai berikut;

(2)

“Bahwa

sebelumnya hubungan kerja antara Para Peggugat selaku Pekerja dengan Tergugat selaku pemberi kerja baik-baik saja, namun kemudian mulai terjadi perselisihan ketika Tergugat tidak lagi mempekerjakan dan tidak membayar upah/gaji Para Peggugat sebagaimana diperjanjikan dalam perjanjian kerja sejak bulan Agustus 2022 sampai Perjanjian Kerja antara Para Peggugat dengan Tergugat berakhir pada tanggal 23 Februari 2023, tanpa adanya alasan yang jelas. Dalam hal ini Para Peggugat tidak melakukan pekerjaanya bukan karena kehendak Para Peggugat sendiri melainkan karena kehendak dan kesalahan Tergugat, dimana hal tersebut sebenarnya dapat dihindari oleh Tergugat, karenanya Para Peggugat tetap berhak atas upah/gaji sejak tidak lagi dipekerjakan sampai dengan berakhirnya Perjanjian Kerja antara Para Peggugat dengan Tergugat (Vide : Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 40 ayat (2) huruf d PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan).”

(4) ***“Bahwa dengan mempertimbangkan fakta yang ada, hubungan kerja antara Para Peggugat dengan Tergugat sudah tidak lagi***

Halaman 9 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



harmonis dan sudah tidak memungkinkan untuk dilanjutkan/diperpanjang, dimana Tergugat tidak lagi memenuhi syarat kewajibannya yakni dengan tidak mempekerjakan dan tidak membayarkan upah/gaji Para Penggugat sejak Agustus 2022 sampai Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir pada 23 Februari 2023. Karenanya untuk memberikan kepastian hukum khususnya bagi Para Penggugat, maka Para Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang agar hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dibebani kewajiban sebagaimana diwajibkan pasal 62 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menentukan sebagai berikut :

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

Dengan demikian, Para Penggugat berhak atas kompensasi ganti rugi berupa uang sebesar 7 (tujuh) bulan upah/gaji dengan perincian masing-masing sebagai berikut:

Hak Penggugat I 7 bulan upah :

Uang kompensasi 7 x Rp 2.696.103,- = Rp 18.872.721,- (delapan belas juta delapan ratus tujuh puluh dua ribu tujuh ratus dua puluh satu rupiah)

Hak Penggugat II 7 bulan upah

Uang kompensasi 7 x Rp 2.246.888,- = Rp 15.728.216,- (lima belas juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu dua ratus enam belas rupiah)”

Bahwa menanggapi pada Posita yang disampaikan Penggugat Pada posita angka (2) dan posita angka (4) mengenai apa yang didalilkan oleh Para Penggugat mengenai tuntutan sisa kontrak dengan dilandasi pasal 62 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut tidak relevan dikarenakan **Tergugat belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja**

Halaman 10 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



(PHK) terhadap para Penggugat sehingga pasal tersebut tidak dapat dijadikan landasan hukum dalam perkara *a quo*.

b. Bahwa Para Penggugat menuntut pembayaran upah sesuai Pasal 40 ayat (2) huruf (d) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi :

"bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha".

sedangkan Tergugat melalui manajemen PT. RUMAH MASA DEPAN telah membayarkan hak upah bulan Agustus dan September 2022 melalui transfer uang gaji kepada Penggugat sebesar 10% dari gaji kotor selama Para Penggugat dirumahkan;

c. Bahwa terhadap dalil Penggugat Posita angka 2 yang menyatakan pada bulan Agustus 2022 Tergugat tidak lagi mempekerjakan Penggugat dan tidak membayar upah/gaji Para Penggugat sampai Perjanjian Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berakhir pada tanggal 23 Februari 2023, dan angka 4 yang menyatakan konsekuensi hukum PHK tidak benar. Karena Tergugat meliburkan Seluruh karyawan Non Staf bukan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa hal ini berdasarkan surat yang dikeluarkan PT. RUMAH MASA DEPAN pada tanggal 5 Agustus 2022 Perihal Pemberitahuan dengan Nomor : 367/RMD.1/HRGA.VIII/2022 yang berbunyi sebagai berikut: "Sehubungan dengan adanya program efisiensi perusahaan dalam upaya menyeimbangkan biaya operasional sesuai dengan jumlah karyawan dan dalam hal ini mengakibatkan adanya restrukturisasi serta penyempitan tenaga kerja, dengan ini PT. Rumah Masa Depan meliburkan tanpa kompensasi kepada sebagian karyawan non staf untuk menyesuaikan dengan kondisi tersebut terhitung mulai tanggal 8 Agustus 2022 sampai dengan pemberitahuan untuk aktif bekerja kembali dari perusahaan". Oleh karena itu, Tergugat menolak secara Tegas dalil Posita angka 2 dari Penggugat;

d. Bahwa dalam mengambil kebijakan meliburkan karyawan, Tergugat memperhatikan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: **SE-907/MEN/PHI-PPHI/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal** yang Tergugat kutip isinya sebagai berikut:

Halaman 11 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



“Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tapi juga sekaligus merupakan asset yang dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

- a. ...
- b. ...
- c. ...
- d. ...
- e. ...
- f. **Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;**
- g. ...
- h. ...dst”.

Bahwa pada saat meliburkan/merumahkan Penggugat, **Tergugat telah membayarkan hak upah bulan Agustus dan September 2022 melalui transfer uang gaji kepada Penggugat sebesar 10% dari gaji kotor;**

e. Bahwa Tergugat tidak dapat dibebani oleh pasal 62 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

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



Sedangkan Tergugat belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat, bahkan hal ini juga dipertegas bahwa **Para Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang agar melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dalil berakhirnya Perjanjian Kerja;**

f. Bahwa Tergugat menolak atas kompensasi hak sebesar 7 (tujuh) bulan upah yang diminta para Penggugat, bahwa berdasar pada ketentuan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat (2) huruf a berbunyi **“masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;**

“MAKA”

sesuai amanat pasal 156 ayat (2) huruf a tersebut diatas terkait besaran uang kompensasi yang diberikan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah sesuai dengan PP NO 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a berbunyi : **“PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah”**

5 Tanggapan terhadap dalil Gugatan Angka 3

Bahwa sebagaimana dijelaskan dalam posita angka (3) dimana Para Penggugat mendahliikan dalam gugatannya sebagai berikut :

“Bahwa atas perselisihan tersebut telah dilakukan upaya penyelesaian bipartit dan tripartit namun upaya tersebut tidak menghasilkan kesepakatan/gagal, sehingga Disnaker Kabupaten Kendal mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 567/2127/2022, tanggal 31 Oktober 2022 dan Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, tertanggal 18 November 2022. Selanjutnya oleh karena Tergugat tidak mengindahkan Anjuran Disnaker Kabupaten Kendal tersebut di atas, maka untuk mempertahankan hak dan kepentingan hukumnya sesuai ketentuan perundang-undangan, Para Penggugat mengajukan gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang.”

Bahwa jawaban Tergugat terhadap apa yang disampaikan oleh Para Penggugat pada posita angka 3 memang benar sudah dilakukan upaya penyelesaian Bipartit dan Tripartit namun upaya tersebut merupakan Upaya Bipartite dan Tripartite terkait sengketa Dirumahnya

Halaman 13 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Penggugat dan Bukanlah Bipartite dan Tripartite Terkait sengketa Hak atas PKWT yang berakhir sehingga Para Penggugat mengajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tanpa terlebih dahulu melalui proses tersebut serta sebelum PKWT berakhir, **Tergugat sudah mencoba melakukan panggilan kepada Para Penggugat untuk kembali bekerja, namun panggilan kerja yang diberikan tidak diindahkan oleh para Penggugat;**

Maka berdasarkan hal-hal terurai di atas, dengan ini Tergugat mohon dengan hormat agar Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berkenan menjatuhkan putusan dalam perkara *a quo*, yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerim
a Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;
2. Menyata
kan gugatan Penggugat premature tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima ;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 23 Pebruari 2023;
3. Menolak memberikan uang kompensasi hak ganti kerugian kepada Penggugat;

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang adil berdasarkan peradilan yang baik (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 16 Mei 2023 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik pada tanggal 23 Mei 2023 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-2.b berupa:

1. Foto Copy risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 18 November 2022, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda: P – 1;
2. Foto Copy Bukti rekening BCA tahapan xpresi Pembayaran Upah oleh Tergugat kepada Penggugat I tertanggal 5 Agustus 2022, selanjutnya foto

Halaman 14 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda: P – 2.a;

3. Foto Copy Bukti rekening BCA tahapan xpresi Pembayaran Upah oleh Tergugat kepada Penggugat II tertanggal 5 Agustus 2022, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda: P – 2.b;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Para Penggugat telah pula mengajukan 2 orang saksi, yaitu: **AHMAD FUAD FAHMI** dan **ISTIROKHAH**, yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **AHMAD FUAD FAHMI**

- Bahwa saksi hadir di Pengadilan Hubungan Industrial Semarang untuk memberikan keterangan berkaitan dengan gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Para Penggugat mengajukan gugatan tentang perselisihan hubungan industrial karena pada tanggal 8 Agustus tahun 2022 Para Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan tempat mereka bekerja;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Para Penggugat sebelumnya bekerja di PT. Rumah Masa Depan yang dalam perkara ini sebagai Tergugat;
- Bahwa saksi juga mengalami pemberhentian secara sepihak oleh Tergugat karena sebelumnya saksi juga bekerja pada Tergugat sebagaimana layaknya Para Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi, perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tertentu kontrak;
- Bahwa seingat saksi, Para Penggugat dan karyawan lainnya menandatangani perjanjian kerja pada tanggal yang sama yakni tanggal 24 Februari tahun 2022 hanya saja bergiliran;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Nisa Iljanah dan Lailatul Fitri termasuk karyawan yang menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu layaknya Para Penggugat hanya saja baik Nisa Iljanah maupun Lailatul Fitri tidak mengambil salinan perjanjian kerja tersebut;
- Bahwa sepengetahuan saksi hanya Siti Fatimah saja yang tidak menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu;
- Bahwa seingat saksi, Siti Fatimah tidak menandatangani perjanjian kerja tersebut karena saat penandatanganan Siti Fatimah sedang cuti melahirkan;



- Bahwa sepengetahuan saksi sampai dengan saat ini Siti Fatimah tidak pernah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu tersebut;
- Bahwa sepengetahuan saksi jangka waktu perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah satu tahun terhitung sejak tanggal 24 Februari 2022 sampai dengan tanggal 23 Februari 2023;
- Bahwa sepengetahuan saksi sistem penggajian karyawan di perusahaan Tergugat dengan metode transfer menggunakan Bank BCA;
- Bahwa seingat saksi di dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Para Penggugat dengan Tergugat tidak mencantumkan berapa besaran gaji, adapun besaran gaji hanya berdasarkan kesepakatan Para Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi ada sekitar 68 karyawan yang diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat;
- Bahwa sejak bulan Agustus tahun 2022 sampai dengan saat ini Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada perusahaan Tergugat, terakhir Para Penggugat bekerja yaitu pada bulan Juli 2022;
- Bahwa memang benar pada tanggal 5 Agustus 2022 saksi dan Para Penggugat maupun karyawan lainnya masih menerima transferan sejumlah uang dari Tergugat, namun transferan tersebut bukanlah untuk pembayaran gaji karyawan untuk bulan Agustus tahun 2022, transferan tersebut untuk pembayaran gaji karyawan bulan Juli yang terlambat dibayar oleh Tergugat;
- Bahwa Tergugat memberhentikan hubungan kerja secara sepihak dan Para Penggugat pernah mendatangi Tergugat untuk menanyakan kejelasan atas pemberhentian tersebut namun Tergugat tidak dapat memastikan apakah akan dipekerjakan kembali oleh karena itu saksi dan Para Penggugat kemudian mengadukan peristiwa tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Kendal;
- Bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kab. Kendal melakukan mediasi, pada saat itu Tergugat diwakili oleh HRD namun tidak mencapai kesepakatan, oleh karena itu Para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang;
- Bahwa setelah mediasi Para Penggugat tiba-tiba mendapatkan transfer dari Tergugat sebesar 10% dari gaji pokok padahal Para Penggugat tidak menghendaki demikian;
- Bahwa sepengetahuan saksi perusahaan Tergugat bergerak dibidang mebel;



- Bahwa sepengetahuan saksi keputusan memberhentikan Para Penggugat diumumkan oleh Tergugat tanpa mekanisme diskusi terlebih dahulu dengan Para Penggugat;
- Bahwa seingat saksi yang menyampaikan perihal pemberhentian kerja terhadap Para Penggugat maupun terhadap karyawan lainnya adalah HRD perusahaan Tergugat;
- Bahwa seingat saksi alasan Tergugat memberhentikan Para Penggugat dan karyawan lainnya adalah karena efisiensi;
- Bahwa sepengetahuan saksi selama ini secara kuantitas baik jenis pekerjaan maupun jam kerja di perusahaan Tergugat tidak pernah ada pengurangan, bahkan pada saat covid-19 melandapun karyawan tetap bekerja seperti biasanya;
- Bahwa sepengetahuan saksi sebelum dilakukan pemberhentian secara sepihak oleh Tergugat aktifitas di perusahaan baik-baik saja dan proses pengiriman pesanan berjalan lancar seperti biasanya;
- Bahwa sepengetahuan saksi beberapa karyawan yang diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat ada yang dipanggil kembali untuk bekerja, namun ada juga yang tidak dipanggil;
- Bahwa sepengetahuan saksi yang dipanggil kembali adalah Siti Fatimah dan Badriah, untuk Para Penggugat dan yang lainnya saksi tidak mengetahuinya;
- Bahwa sepengetahuan saksi Siti Fatimah dan Badriah memenuhi panggilan dari Tergugat tersebut;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Tergugat memanggil Siti Fatimah dan Badriyah untuk kembali bekerja tidak pada jabatan sebagaimana jabatan sebelumnya selain itu gaji yang didapatkan juga jauh lebih rendah dari sebelumnya, oleh karena itu Siti Fatimah dan Badriyah menyatakan keberatan namun Tergugat menyatakan bahwa apabila tidak berkenan dengan tawaran Tergugat maka Siti Fatimah dan Badriyah di anggap telah di PHK;
- Bahwa saksi bekerja di PT RUMAH MASA DEPAN;
- Bahwa saksi mengetahui tentang PKWT dan saksi juga ikut tanda tangan di PKWT;
- Bahwa saksi mengetahui jangka waktu di PKWT berakhir 1 tahun;
- Bahwa saksi di PKWT tidak tertuang besarnya nominal gaji;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Para Penggugat diberi kompensasi 10% dari gaji selama 2 bulan;



- Bahwa saksi mengetahui kompensasi 10% dari gaji masuk ke rekening masing-masing karyawan yang dirumahkan diberikan lewat transfer Bank BCA;
- Bahwa yang saksi ketahui kompensasi 10% dari gaji karyawan menerima karena tidak dikembalikan lagi ke Perusahaan;
- Bahwa saksi mengetahui setelah mediasi di Disnaker mendapat anjuran risalah;
- Bahwa Para Penggugat dirumahkan dikarenakan efisiensi Perusahaan;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa ada pemberitahuan diliburkan lewat sosialisasi dan menerangkan bahwa ada Surat panggilan kerja kembali sebanyak 2 kali;
- Bahwa Para penggugat datang kembali memenuhi panggilan tetapi tidak bekerja kembali;
- Menurut saksi Para Penggugat tidak mau bekerja kembali dikarenakan upah turun serta jam kerja turun;

2. saksi ISTIROKHAH

- Bahwa saksi hadir di Pengadilan Hubungan Industrial Semarang untuk memberikan keterangan berkaitan dengan gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Para Penggugat mengajukan gugatan tentang perselisihan hubungan industrial karena pada tanggal 8 Agustus tahun 2022 Para Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan tempat mereka bekerja;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Para Penggugat sebelumnya bekerja di PT. Rumah Masa Depan yang dalam perkara ini sebagai Tergugat;
- Bahwa saksi juga mengalami pemberhentian secara sepihak oleh Tergugat karena sebelumnya saya juga bekerja pada Tergugat sebagaimana layaknya Para Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tertentu kontrak;
- Bahwa seingat saksi, Para Penggugat dan karyawan lainnya menandatangani perjanjian kerja pada tanggal yang sama yakni tanggal 24 Februari tahun 2022 hanya saja bergiliran;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Nisa Iljanah dan Lailatul Fitri termasuk karyawan yang menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu



layaknya Para Penggugat hanya saja baik Nisa Iljanah maupun Lailatul Fitri tidak mengambil salinan perjanjian kerja tersebut;

- Bahwa sepengetahuan saksi, hanya Siti Fatimah saja yang tidak menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu;

- Bahwa seingat saksi, Siti Fatimah tidak menandatangani perjanjian kerja tersebut karena saat penandatanganan Siti Fatimah sedang cuti melahirkan;

- Bahwa sepengetahuan saksi sampai dengan saat ini Siti Fatimah tidak pernah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu tersebut;

- Bahwa sepengetahuan saksi jangka waktu perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah satu tahun terhitung sejak tanggal 24 Februari 2022 sampai dengan tanggal 23 Februari 2023;

- Bahwa sepengetahuan saksi sistem penggajian karyawan di perusahaan Tergugat dengan metode transfer menggunakan Bank BCA;

- Bahwa seingat saksi, di dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Para Penggugat dengan Tergugat tidak mencantumkan berapa besaran gaji, adapun besaran gaji hanya berdasarkan kesepakatan Para Penggugat dengan Tergugat;

- Bahwa sepengetahuan saksi, ada sekitar 68 karyawan yang diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat;

- Bahwa sejak bulan Agustus tahun 2022 sampai dengan saat ini Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada perusahaan Tergugat, terakhir Para Penggugat bekerja yaitu pada bulan Juli 2022;

- Bahwa memang benar pada tanggal 5 Agustus 2022 saksi, Para Penggugat maupun karyawan lainnya masih menerima transferan sejumlah uang dari Tergugat, namun transferan tersebut bukanlah untuk pembayaran gaji karyawan untuk bulan Agustus tahun 2022, transferan tersebut untuk pembayaran gaji karyawan bulan Juli yang terlambat dibayar oleh Tergugat;

- Tergugat memberhentikan hubungan kerja secara sepihak saya dan Para Penggugat pernah mendatangi Tergugat untuk menanyakan kejelasan atas pemberhentian tersebut namun Tergugat tidak dapat memastikan apakah akan dipekerjakan kembali oleh karena itu saksi dan Para Penggugat kemudian mengadakan peristiwa tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Kendal;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- bahwa, Dinas Ketenagakerjaan Kab. Kendal melakukan mediasi, pada saat itu Tergugat diwakili oleh HRD namun tidak mencapai kesepakatan, oleh karena itu Para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang;
- bahwa setelah mediasi Para Penggugat tiba-tiba mendapatkan transfer dari Tergugat sebesar 10% dari gaji pokok padahal Para Penggugat tidak menghendaki demikian;
- Bahwa sepengetahuan saksi perusahaan Tergugat bergerak dibidang mebel;
- Bahwa sepengetahuan saksi keputusan memberhentikan Para Penggugat diumumkan oleh Tergugat tanpa mekanisme diskusi terlebih dahulu dengan Para Penggugat;
- Bahwa seingat saksi yang menyampaikan perihal pemberhentian kerja terhadap Para Penggugat maupun terhadap karyawan lainnya adalah HRD perusahaan Tergugat;
- Bahwa seingat saksi alasan Tergugat memberhentikan Para Penggugat dan karyawan lainnya adalah karena efisiensi;
- Bahwa sepengetahuan saksi selama ini secara kuantitas baik jenis pekerjaan maupun jam kerja di perusahaan Tergugat tidak pernah ada pengurangan, bahkan pada saat covid-19 melanda pun karyawan tetap bekerja seperti biasanya;
- Bahwa sepengetahuan saksi sebelum dilakukan pemberhentian secara sepihak oleh Tergugat aktifitas di perusahaan baik-baik saja dan proses pengiriman pesanan berjalan lancar seperti biasanya;
- Bahwa sepengetahuan saksi beberapa karyawan yang diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat ada yang dipanggil kembali untuk bekerja, namun ada juga yang tidak dipanggil;
- Bahwa sepengetahuan saksi yang dipanggil kembali adalah Siti Fatimah dan Badriah, untuk Para Penggugat dan yang lainnya saya tidak mengetahuinya;
- Bahwa sepengetahuan saksi Siti Fatimah dan Badriyah memenuhi panggilan dari Tergugat tersebut;
- Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat memanggil Siti Fatimah dan Badriyah untuk kembali bekerja tidak pada jabatan sebagaimana jabatan sebelumnya selain itu gaji yang didapatkan juga jauh lebih rendah dari sebelumnya, oleh karena itu Siti Fatimah dan Badriyah menyatakan keberatan namun Tergugat menyatakan bahwa apabila tidak berkenan

Halaman 20 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



dengan tawaran Tergugat maka Siti Fatimah dan Bariyah di anggap telah di PHK;

- Bahwa saksi bekerja di PT RUMAH MASA DEPAN;
- Bahwa saksi mengetahui tentang PKWT dan saksi juga ikut tanda tangan di PKWT;
- Bahwa saksi mengetahui jangka waktu di PKWT berakhir 1 tahun;
- Bahwa saksi di PKWT tidak tertuang besarnya nominal gaji;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Para Penggugat diberi kompensasi 10% dari gaji selama 2 bulan;
- Bahwa saksi mengetahui kompensasi 10% dari gaji masuk ke rekening masing-masing karyawan yang dirumahkan diberikan lewat transfer Bank BCA;
- Bahwa yang saksi ketahui kompensasi 10% dari gaji karyawan menerima karena tidak dikembalikan lagi ke Perusahaan;
- Bahwa saksi mengetahui setelah mediasi di Disnaker mendapat anjuran risalah;
- Bahwa Para Penggugat dirumahkan dikarenakan efisiensi Perusahaan;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa ada pemberitahuan diliburkan lewat sosialisasi dan menerangkan bahwa ada Surat panggilan kerja kembali sebanyak 2 kali;
- bahwa, Para penggugat datang kembali memenuhi panggilan tetapi tidak bekerja kembali;
- bahwa menurut saksi, Para Penggugat tidak mau bekerja kembali dikarenakan upah turun serta jam kerja turun;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-10 berupa:

1. Foto Copy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 234/RMD.3/HRGA.II/2022 atas nama NISA ILJANAH, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda: T – 1;

2. Foto Copy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 237/RMD.3/HRGA.II/2022 atas nama LAILATUL FITRI, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda: T – 2;



3. Foto Copy Surat Pemberitahuan Nomor 367/RMD.I/HRGA.VIII/2022 antara Para Penggugat dan Tergugat tertanggal 5 Agustus 2022 tentang adanya program efisiensi perusahaan, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda: T – 3;

4. Foto Copy Bukti Payroll Pembayaran Kompensasi bulan Agustus 2022, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan print copy dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda: T – 4;

5. Foto Copy Bukti Payroll Pembayaran Kompensasi bulan September 2022, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan print copy dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda: T – 5;

6. Foto Copy Surat Panggilan 1 (satu) kembali bekerja No: 402/RMD.2/HRGA.IX/2022 tanggal 27 September 2022 atas nama NISA ILJANAH, selanjutnya fotocopy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda T-6;

7. Foto Copy Surat Panggilan 2 (dua) kembali bekerja No 419/RMD.2/HRGA.X/2022 tanggal 3 Oktober 2022 atas nama NISA ILJANAH, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda T-7;

8. Foto Copy Surat Panggilan 1 (SATU) kembali bekerja No 403/RMD.2/HRGA.X/2022 tanggal 27 September 2022 atas nama LAILATUL FITRI, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda T-8;

9. Foto Copy Surat Panggilan 2 (dua) kembali bekerja No 420/RMD.2/HRGA.X/2022 tanggal 3 Oktober 2022 atas nama LAILATUL FITRI, selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan aslinya dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda T-9;

10. Foto Copy Surat Edaran Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Masal Huruf (f), selanjutnya foto copy dari surat tersebut yang telah diberi materai cukup dan sesuai dengan copy dilampirkan dalam berkas perkara ini serta diberi tanda T-10;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan 3 orang saksi, yaitu: **AGUNG SUHENDHA**, **MUHAMMAD SAPUTRA** dan **SUSUN TRIANA MILYANI**, yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **AGUNG SUHENDHA**

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat, saksi adalah HRDA di PT RUMAH MASA DEPAN;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Para Penggugat adalah karyawan kontrak;
- Bahwa saksi mengetahui Para Penggugat menandatangani PKWT;
- bahwa menurut keterangan, pengumuman dirumahkan lewat mandor, yang ditempel di sebelah absensi barcode;
- Bahwa saksi mengetahui saat dirumahkan mendapatkan 10% dari gaji, dan karyawan yang dirumahkan mendapat 10% dari gaji selama 2 bulan;
- Bahwa saksi juga mengetahui kenapa alasan Para Penggugat hanya mendapatkan 2 bulan kompensasi dikarenakan Para Penggugat melakukan mediasi di Disnaker sehingga Tergugat memberhentikan pemberian kompensasi 10% dari gaji;
- Bahwa saksi tahu para Penggugat hanya memberikan 10% dari gaji dikarenakan perusahaan mengalami penurunan order/ sepi order;
- Bahwa saksi tahu pemberian gaji 10% dari gaji sudah ditransfer lewat BCA Payroll;
- Bahwa saksi hadir di persidangan ini untuk memberikan keterangan berkaitan dengan permasalahan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi adapun permasalahan antara Para Penggugat dan Tergugat adalah mengenai kompensasi akibat dirumahkannya Para Penggugat oleh Tergugat sejak bulan Agustus tahun 2022;
- Bahwa sampai dengan saat ini saksi masih bekerja pada Tergugat adapun jabatan saksi adalah sebagai Staff Human dimana jabatan tersebut mengatur mengenai absensi para karyawan;
- Bahwa sepengetahuan saksi selama bekerja pada Tergugat belum pernah ada peristiwa perselisihan yang sampai ke pengadilan,

Halaman 23 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kalaupun pernah terjadi perselisihan antara Pekerja dengan Tergugat semuanya diselesaikan dengan mediasi;

- Bahwa sepengetahuan saksi hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan perjanjian kerja waktu tertentu;
- Bahwa sepengetahuan saksi perjanjian kerja waktu tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sejak bulan Februari tahun 2022 sampai dengan bulan Februari tahun 2023;
- Bahwa sepengetahuan saksi sejak bulan Agustus tahun 2022 Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi dengan Tergugat, hal itu karena pada bulan Agustus tahun 2022 Tergugat merumahkan Para Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui Para Penggugat dirumahkan oleh Tergugat karena melihat kertas pengumuman yang berisikan nama-nama karyawan yang dirumahkan tersebut;
- Bahwa seingat saksi pengumuman tersebut ditempelkan pada dinding kantor;
- Bahwa sepengetahuan saksi dalam pengumuman tersebut tidak dicantumkan sampai kapan para karyawan tersebut dirumahkan;
- Bahwa sepengetahuan saksi keputusan Tergugat dalam merumahkan Para Penggugat dan Para Karyawan lainnya adalah keputusan sepihak Tergugat tanpa musyawarah terlebih dahulu dengan Para Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat memberikan kompensasi sebesar 10 persen dari gaji kepada Para Penggugat, namun sepengetahuan saya Para Penggugat tidak setuju dengan kompensasi yang diberikan oleh Tergugat. Sepengetahuan saya kompensasi tersebut diberikan kepada Para Penggugat dengan cara transfer melalui Bank BCA;
- Bahwa sepengetahuan saksi alasan Tergugat merumahkan Para Penggugat karena kondisi keuangan Tergugat sedang tidak baik-baik saja, namun hal tersebut hanya kesimpulan saksi semata, karena faktanya saksi tidak pernah melihat hasil audit keuangan Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi karyawan yang dirumahkan oleh Tergugat ada yang telah dipanggil untuk bekerja kembali namun sepengetahuan saksi tidak ada yang bekerja kembali;
- Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat membayar gaji Para Peggugat dengan cara transfer melalui Bank BCA;
- Bahwa saksi juga mengetahui kenapa alasan Para Penggugat hanya mendapatkan 2 bulan kompensasi dikarenakan Para Penggugat

Halaman 24 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



melakukan mediasi di Disnaker sehingga Tergugat memberhentikan pemberian kompensasi 10% dari gaji;

- Bahwa keterangan saksi tahu para Penggugat hanya memberikan 10% dari gaji dikarenakan perusahaan mengalami penurunan order/ sepi order;
- Bahwa saksi tahu pemberian gaji 10% dari gaji sudah ditransfer lewat BCA Payroll;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa hubungan kerja Para Penggugat dan Tergugat adalah karyawan kontrak;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Para Penggugat dipanggil kembali oleh Tergugat;
- Bahwa saksi tahu Para Penggugat tidak mau kerja lagi setelah mendapat surat panggilan;
- Bahwa saksi tahu status Para Penggugat masih karyawan dan belum di PHK;
- Bahwa saksi tahu ketika Para Penggugat dirumahkan perusahaan masih beroperasi;

2. Saksi MUHAMMAD SAPUTRA

- Bahwa keterangan saksi, Para Penggugat sudah mendapatkan kompensasi saat dirumahkan dan bukti-bukti Para Penggugat tidak bisa menuntut 7 bulan gaji kepada Tergugat, dikarenakan Para Penggugat sudah mendapatkan kompensasi 10% dari gaji saat dirumahkan;
- Bahwa semua tuduhan tentang diPHKnya Para Penggugat sangatlah tidak benar, dikarenakan Para Penggugat belum di PHK oleh Tergugat, dan Para Penggugat hanya dirumahkan sampai kondisi keuangan perusahaan kembali normal;
- Bahwa saksi hadir dalam persidangan ini untuk memberikan keterangan berkaitan dengan permasalahan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat;
- Bahwa saksi sebagai karyawan tetap yang dulu dirumahkan kemudian dipanggil kembali oleh Tergugat;
- Bahwa saksi tidak melakukan PKWT;
- Bahwa saksi mengetahui ketika dirumahkan mendapatkan kompensasi 10% dari gaji selama 2 bulan;
- Bahwa saksi mengetahui adanya panggilan kerja kembali dan saksi berangkat kembali bekerja;



- Bahwa saksi mengetahui Tergugat hanya memberikan kompensasi 10% dari gaji dikarenakan orderan menurun dan saya mendapatkan gaji seperti biasa setelah kembali bekerja.
- Bahwa saksi hadir dalam persidangan ini untuk memberikan keterangan berkaitan dengan permasalahan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi adapun permasalahan antara Para Penggugat dan Tergugat adalah mengenai kompensasi akibat dirumahnya Para Penggugat oleh Tergugat sejak bulan Agustus tahun 2022;
- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2014 jabatan saksi pada bidang produksi;
- Bahwa hubungan kerja antara saksi dengan Tergugat adalah karyawan tetap atau PKWTT;
- Bahwa saksi mengetahui Para Penggugat dirumahkan oleh Tergugat karena saksi juga mengalami hal yang sama dengan Para Penggugat, selain itu saksi juga melihat pengumuman yang ditempelkan oleh Tergugat pada dinding kantor;
- bahwa Setelah saksi dirumahkan oleh Tergugat saksi dipanggil lagi untuk bekerja dan saksi bersedia untuk bekerja kembali pada Tergugat, sampai dengan saat ini saksi masih bekerja pada Tergugat;
- Bahwa seingat saksi keputusan untuk merumahkan Para Karyawan termasuk Para Penggugat adalah keputusan sepihak dari Tergugat, Para Karyawan tidak pernah diajak untuk mendiskusikan hal tersebut;
- Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat memberikan uang kompensasi kepada Para Penggugat dan Para Karyawan sebesar 10 persen dari gaji sebanyak 2 kali dengan cara transfer melalui Bank BCA;
- Bahwa sepengetahuan saksi alasan Tergugat merumahkan Para Penggugat karena kondisi keuangan Tergugat sedang dalam kondisi tidak baik-baik saja;
- Bahwa saksi menyimpulkan kondisi ekonomi Tergugat sedang tidak baik-baik saja karena saksi melihat orderan menurun walaupun saya belum pernah melihat audit keuangan Tergugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui secara pasti apakah Para Penggugat juga dipanggil oleh Tergugat untuk kembali bekerja.

3. Saksi **SUSUN TRIANA MILYANI**;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa terkait keterangan saksi, Para Penggugat tidak bisa mendapatkan haknya tentang tuntutan para Penggugat kepada Tergugat, karena didalam PKWT tidak tertuang jumlah nominal rupiah yang harus dibayarkan kepada karyawan;
- Bahwa saksi yang membuat PKWT berdasarkan UU no 13 tahun 2022 yang dalam melaksakan tugas sesuai dengan SOP yang diberikan dari Direktur kepada saksi;
- bahwa terkait tuduhan Para Penggugat terhadap Tergugat yang tidak memberikan kompensasi kepada para tergugat adalah tidak benar dan Para Penggugat sebenarnya mendapatkan kompensasi dari Tergugat walaupun hanya 10% dari gaji dikarenakan perusahaan mengalami penurunan omset;
- bahwa tuduhan tentang diPHKnya Para Penggugat sangatlah tidak benar, dikarenakan Para Penggugat belum di PHK oleh Tergugat, dan Para Penggugat hanya dirumahkan sampai kondisi keuangan perusahaan kembali normal;
- Bahwa saksi hadir dalam persidangan ini untuk memberikan keterangan berkaitan dengan permasalahan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat, karena saksi sebagai HRGA di perusahaan PT RUMAH MASA DEPAN;
- Bahwa saksi mengetahui tetang PKWT dan saksi yang membuat PKWT sesuai dengan SOP yang di berikan Direktur kepada saksi;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa lama waktu yang tertuang diPKWT adalah 1 tahun;
- Bahwa saksi mengetahui pengumuman dirumahkan yang diumumkan secara tertulis;
- Bahwa saksi mengumumkan dulu surat pemberitahuan dirumahkan sebelum para penggugat dirumahkan;
- Bahwa saksi pemberitahuan di berikan kepada mandor, dan mandor melakukan verifikasi bahwa pemberitahuan dirumahkan sudah disampaikan kepada semua karyawan;
- Bahwa, Para Penggugat mendapatkan 10% dari gaji pokok melalui transfer Payroll BCA selam 2 bulan;
- Bahwa saksi mengetahui kenapa perusahaan hanya memberikan 2 bulan saja dikarenakan para penggugat maju di Disnaker;
- Bahwa saksi mengetahui alasan Para Penggugat dirumahkan karena sepi order;

Halaman 27 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui semua isi PKWT bahwa di PKWT hanya mengatur hak karyawan bulan gaji yang diberikan diakhir bulan;
- Bahwa saksi mengetahui di dalam PKWT tidak mengatur besarnya nominal gaji karyawan;
- Bahwa saksi membuat PKWT berdasarkan UU No 13 tahun 2022;
- Bahwa saksi mengetahui dasar perusahaan memberikan kompensasi 10% dari gaji dikarenakan orderan di perusahaan sepi / menurun;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Para Penggugat belum di PHK karena hanya dirumahkan;
- Bahwa saksi mengetahui Para Penggugat yang dipanggil ada 8 orang;
- Bahwa saksi mengetahui Para Penggugat mendapatkan 2x panggilan tetapi para penggugat tidak mau bekerja kembali;
- Bahwa saksi, para penggugat yang tidak dapat panggilan berarti selesai kontrak sesuai dengan PKWT;
- Bahwa saksi hadir dalam persidangan ini untuk memberikan keterangan berkaitan dengan permasalahan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi adapun permasalahan antara Para Penggugat dan Tergugat adalah mengenai kompensasi akibat dirumahnya Para Penggugat oleh Tergugat sejak bulan Agustus tahun 2022;
- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2014 jabatan saksi pada bidang produksi;
- Bahwa hubungan kerja antara saksi dengan Tergugat adalah karyawan tetap atau PKWT;
- Bahwa seingat saksi keputusan untuk merumahkan Para Karyawan termasuk Para Penggugat adalah keputusan sepihak dari Tergugat, Para Karyawan tidak pernah diajak untuk mendiskusikan hal tersebut;
- Bahwa sepengetahuan saksi, Tergugat memberikan uang kompensasi kepada Para Penggugat dan Para Karyawan sebesar 10 persen dari gaji sebanyak 2 kali dengan cara transfer melalui Bank BCA;
- Bahwa sepengetahuan saksi alasan Tergugat merumahkan Para Penggugat karena kondisi keuangan Tergugat sedang dalam kondisi tidak baik-baik saja;

Halaman 28 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



- Bahwa saksi menyimpulkan kondisi ekonomi Tergugat sedang tidak baik-baik saja karena saksi melihat orderan menurun walaupun saksi belum pernah melihat audit keuangan Tergugat;

- Bahwa saksi tidak mengetahui secara pasti apakah Para Penggugat juga dipanggil oleh Tergugat untuk kembali bekerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 18 Juli 2023 dan Tergugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 25 Juli 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa gugatan prematur, yaitu gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa didahului perundingan secara bipartite dan tripartite. Sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) juncto Pasal 1 angka 10 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

2. Bahwa gugatan kabur (obscuur libel), yaitu dalam gugatan menggabungkan perselisihan hak setelah PHK karena kontrak kerja berakhir dan perselisihan hak ketika dirumahkan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyebutkan 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu : perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Para Penggugat telah menanggapi sebagai berikut:

- Bahwa gugatan tidak prematur, yaitu gugatan Para Pengugat diajukan setelah timbul hak menggugatnya karena Para Penggugat tidak lagi dipekerjakan dan tidak dibayar upahnya sejak Agustus 2022 sampai dengan berakhirnya PKWT dan upaya bipartite dan tripartitenya telah dilaksanakan. Sehingga Mediator pegawai Disnaker kota Kendal mengeluarkan Anjuran dan risalah penyelesaian perselisihan a quo;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa gugatan Para Penggugat sudah disusun secara cermat dan sistematis, yang dimaksud Tergugat bahwa gugatan Para Pengugat kabur adalah tidak benar karena hal itu tidak ada dalam posita gugatan Para Pengugat;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang bahwa Pasal 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu : Perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Kemudian dalam Pasal 3 ayat (1) nya menyebutkan bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Dengan pencatatan ini mengandung arti bahwa penyelesaiannya melibatkan unsur pemerintah melalui mediator pegawai kantor Dinas ketenagakerjaan setempat, yang kemudian munculkan Anjuran dari Mediator tentang penyelesaian perselisihan a quo. Apabila dengan Anjuran tersebut masih dirasa belum menyelesaikan perselisihan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dan mohon penyelesaian perselisihannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana pekerja bekerja;

Menimbang bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan perundingan tripartit adalah seperti halnya perundingan bipartit yang juga melibatkan unsur pemerintah;

Menimbang bahwa dalam perkara a quo perselisihan yang ajukan penyelesaiannya oleh Para Penggugat dalam surat gugatannya adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang bahwa dalam risalah penyelesaian perkara a quo dapat diketahui bahwa disebutkan jenis perselisihannya adalah perselisihan hak, yaitu tentang upah yang tidak diberikan selama dirumahkan;

Halaman 30 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa dalam gugatannya Para Penggugat mendalilkan bahwa Para Penggugat dirumahkan oleh Tergugat sejak tanggal 08 Agustus 2022 karena Tergugat sepi order dan untuk efisiensi, dengan memberikan upah selama dirumahkan sejumlah 10 % dari total upah;

Menimbang bahwa dalam gugatan diuraikan oleh Para Penggugat bahwa dirinya dirumahkan oleh Tergugat sejak 08 Agustus 2022 sampai waktu yang belum ditentukan, berjalannya waktu Para Penggugat masih belum sepakat dengan kebijaksanaan Tergugat memberikan upah 10 % dari gaji selama dirumahkan. Rencana pemberian upah 10 % tersebut baru disampaikan setelah Para Penggugat dan tergugat dalam proses penyelesaian perselisihan perkara a quo di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kendal. Dan sampai dengan PKWT Para Penggugat selesai pada tanggal 23 Pebruari 2023, kesepakatan penyelesaian tersebut belum ada. Sehingga dalam gugatan Para Penggugat memohon haknya terkait sudah selesainya PKWT tersebut. Pemutusan hubungan kerja berakhirnya PKWT tidak diperselisihkan oleh Para Penggugat, namun upah 100% dari bulan Agustus sampai dengan berakhirnya PKWT Pebruari 2023 yang diperselisihkan;

Menimbang bahwa dengan telah adanya surat anjuran dan risalah penyelesaian perselisihan a quo dari Mediator kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten kendal, dapatlah diketahui bahwa penyelesaian perselisihan hak perkara a quo sudah melalui proses penyelesaian secara bipartit dan tripartit;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak;

Menimbang bahwa dalam eksepsi berikutnya, Tergugat menyampaikan bahwa gugatan kabur (abscur libel), yaitu dalam gugatan menggabungkan perselisihan hak setelah PHK karena kontrak kerja berakhir dan perselisihan hak ketika dirumahkan, tentang upah Para Penggugat dan tentang anjuran mediator mengalami kekaburan atau tidak jelas;

Menimbang bahwa Para Penggugat adalah pekerja Tergugat dengan PKWT sejak tanggal 24 Februari 2022 sampai dengan 23 Februari 2023. Yang kemudian karena kondisi perusahaan Tergugat yang sepi order, maka Tergugat melakukan efisiensi dengan merumahkan pekerja termasuk Para Penggugat dari tanggal 08 Agustus 2022 sampai waktu yang belum bisa ditentukan, melalui pengumuman (bukti T3). Para Penggugat dengan Tergugat melakukan perundingan namun tidak ada kesepakatan, maka Para Penggugat melaporkan hal tersebut kepada Kantor Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kendal dan akhirnya terbitlah Anjuran dari Mediator. Pada saat proses penyelesaian di Kantor Dinas

Halaman 31 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

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

ketenagakerjaan Kabupaten Kendal, Tergugat mengeluarkan kebijaksanaan memberikan upah 10 % dari Gaji selama dirumahkan kepada Para Penggugat dan sudah mentranfernya ke rekening Para Penggugat. Para Penggugat tidak sepakat hanya diberi gaji 10 % selama di rumahkan , karena pada prinsipnya Para Penggugat siap melakukan pekerjaan. Penyelesaian perkara a quo masih berjalan dan belum ada kesepakatan penyelesaiannya sampai dengan berakhirnya PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat. Jadi selama di rumahkan tanggal 08 Agustus 2022 sampai dengan tanggal 23 Pebruari 2023 Para Penggugat belum menerima upah/gaji dari Tergugat. Hal inilah yang menjadi pokok perselisihan perkara a quo;

Menimbang bahwa dengan memperhatikan, membaca dan mencermati berkas perkara a quo terutama surat gugatan a quo oleh Majelis Hakim dapatlah diketahui bahwa gugatan Para Penggugat sudah disusun dengan cermat dan sistematis, serta Majelis Hakim dapat memahami maksud dan tujuannya. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka eksepsi Tergugat tentang gugatan Para penggugat kabur (abscuur libel) tidak berdasar hukum dan dinyatakan di tolak;

Menimbang bahwa memperhatikan pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat di tolak seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan hak, yaitu upah yang belum dibayar selama dirumahkan sampai dengan berakhirnya PKWT;

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

- Bahwa Para Penggugat adalah pekerja Tergugat dengan PKWT selama 1 (satu) tahun, yang dibuat masing-masing pada tanggal 24 Pebruari 2022 sampai dengan 23 Pebruari 2023 dan dengan gaji sejumlah Rp.2.696.103,00 (dua juta enam ratus sembilan puluh enam ribu seratus tiga rupiah) untuk Penggugat I dan Rp.2.246.888,00 (dua juta dua ratus empat puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh delapan rupiah) untuk Penggugat II;
- Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat dan Tergugat juga sudah membayar upah para Penggugat untuk bulan Agustus dan September 2022 sebesar 10 % dari gaji kotor selama dirumahkan dengan cara di tranfer ke rekening bank Para Penggugat;
- Bahwa Tergugat meliburkan seluruh karyawan non staf bukan memPHK. Hal ini sesuai dengan pemberitahuan Tergugat kepada seluruh

Halaman 32 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerjanya yang tertuang dalam pemberitahuan nomor 367/RMD.1/HRDGA,VIII/2022 tanggal 05 Agustus 2022, bahwa pekerja non staf diliburkan tanpa kompensasi mulai tanggal 08 Agustus 2022 sampai pemberitahuan selanjutnya. Kebijakan Tergugat ini berdasarkan Surat Edaran Menakertrans nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/2004 tentang pencegahan PHK massal ;

- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf a Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat, dan PHK, Tergugat hanya berkewajiban memberkan kompensasi PHK karena berakhirnya PKWT selama 12 bulan kepada Para Penggugat masing-masing diberikan 1 bulan upah;

- Bahwa upaya bipartite dan tripartite yang sudah lakukan adalah terkait perselisihan dirumahnya Para Penggugat, bukan bipartit dan tripartit terkait perselisihan hak karena PKWT;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal;

- Bahwa Para Penggugat adalah pekerja Tergugat dengan PKWT sejak tanggal 24 Agustus 2022 sampai dengan 23 Agustus 2023;

- Bahwa Tergugat merumahkan Para Penggugat sejak tanggal 08 Agustus 2022;

- Bahwa Para Penggugat sudah menerima upah sejumlah 10 % dari upah bulanan dari Tergugat pada bulan Agustus dan September 2022;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai / sebagai berikut:

- Apakah hak atas upah Para Penggugat sudah diberikan oleh Tergugat sejak dirumahkan dari tanggal 08 Agustus 2022 sampai dengan 23 Februari 2023? ;

- Apakah Tergugat sudah memutus hubungan kerja Para Penggugat?

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Para Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR Para Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang bahwa hubungan kerja lahir atas dasar sebuah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengatur 2 jenis perjanjian kerja menurut jangka waktunya yakni

Halaman 33 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerjaanya sering disebut sebagai pekerja kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerjaanya sering disebut sebagai pekerja tetap. Sebagai pekerja kontrak yang hubungan kerjanya dibatasi dalam jangka waktu tertentu didasari dengan jelas syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Meskipun hanya berlangsung dalam jangka waktu tertentu/ sementara namun kualitas hubungan kerja yang terjalin menjamin kondisi kehidupan yang layak bagi pekerja:

Menimbang bahwa terkait perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PERPU Nomor 2 Tahun 2022 dan Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menimbang, bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Pasal 51 ayat (1) UU 13/2003 dan pasal 2 ayat (2) PP 35/2021 menyebut perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan baik untuk perjanjian kerja waktu tertentu ataupun waktu tidak tertentu.

Menimbang bahwa dalam perkara a quo Para Penggugat mendalilkan dirinya adalah pekerja Tergugat dengan PKWT, hal ini dibuktikan oleh Tergugat dengan bukti bertanda T-1 dan T-2 yaitu foto copy PKWT Penggugat I dan Penggugat II dengan Tergugat, sehingga tentang hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat tidak terbantahkan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sejak 24 Februari 2022 sampai dengan 23 Februari 2023;

Menimbang bahwa PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun sejak tanggal 24 Pebruari 2022 sampai dengan 23 Pebruari 2023, dengan upah Penggugat I sejumlah Rp2.501.426,00 (dua juta lima ratus satu ribu empat ratus dua puluh enam rupiah) dan Rp2.361.692,00 (dua juta

Halaman 34 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tiga ratus enam puluh satu ribu enam ratus sembilan puluh dua rupiah) untuk Penggugat II. Terkait upah dapat pula dibuktikan oleh Para Penggugat dengan bukti P-2.a tentang slip gaji Penggugat I periode Maret 2022 dan P-2.b tentang foto copy rekening BCA Tahapan Xpresi atas nama Penggugat II, sedangkan terhadap dalil Tergugat tentang Rp.2.696.103,00 (dua juta enam ratus sembilan puluh enam ribu seratus tiga rupiah) untuk Penggugat I dan Rp.2.246.888,00 (dua juta dua ratus empat puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh delapan rupiah) tidak terbukti;

Menimbang bahwa karena kondisi perusahaan Tergugat yang sepi order, maka Tergugat melakukan efisiensi dengan merumahkan pekerja termasuk Para Penggugat dari tanggal 08 Agustus 2022 sampai waktu yang belum bisa ditentukan, melalui pengumuman (vide bukti T3). Para Penggugat dengan Tergugat melakukan perundingan namun tidak ada kesepakatan, maka Para Penggugat melaporkan hal tersebut kepada Kantor Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kendal dan akhirnya terbitlah Anjuran dari Mediator. Pada saat proses penyelesaian di Kantor Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Kendal, Tergugat mengeluarkan kebijaksanaan memberikan upah 10 % dari Gaji selama dirumahkan kepada Para Penggugat dan sudah mentransferkannya ke rekening Para Penggugat. Para Penggugat tidak sepakat hanya diberi gaji 10 % selama di rumahkan, karena pada prinsipnya Para Penggugat siap melakukan pekerjaan. Penyelesaian perkara a quo masih berjalan dan belum ada kesepakatan penyelesaiannya sampai dengan berakhirnya PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat. Jadi selama di rumahkan tanggal 08 Agustus 2022 sampai dengan tanggal 23 Pebruari 2023 Para Penggugat belum menerima gaji sebagaimana keterangan saksi **AHMAD FUAD FAHMI**, saksi **ISTIROKHAH**, **AGUNG SUHENDHA**, **MUHAMMAD SAPUTRA** dan **SUSUN TRIYANI MILYANI**, hal inilah yang menjadi pokok perselisihan perkara a quo;

Menimbang bahwa sejak dirumahkan tanggal 08 Agustus 2022 Para Penggugat sudah tidak melakukan aktifitas pekerjaan di perusahaan Tergugat dikarenakan kehendak Tergugat melalui pengumuman tanggal 05 Agustus 2022 (vide bukti T3). Jadi jelas diketahui bahwa tidak bekerjanya Para Penggugat bukan karena kehendak Para Penggugat sendiri. Sehingga dalam hal ini Tergugat sebagai pemberi kerja dapat dianggap telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada Para Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud

Halaman 35 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut terhadap petitum angka 2 yang menyebutkan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat berlangsung sejak tanggal 24 Pebruari 2022 sampai dengan 23 Pebruari 2023 dengan upah Penggugat I sejumlah Rp2.501.426,00 (dua juta lima ratus satu ribu empat ratus dua puluh enam rupiah) dan Rp2.361.692,00 (dua juta tiga ratus enam puluh satu ribu enam ratus sembilan puluh dua rupiah) untuk Penggugat II dan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat pada tanggal 08 Agustus 2022 dengan surat pemberitahuan nomor 367/RMD.1/HRD.VIII/2022 tanggal 05 Agustus 2022 sebagaimana tersebut dalam bukti bertanda T-3. Didalamnya tertulis bahwa Tegugat meliburkan pekerjaanya (termasuk Para Penggugat) tanpa kompensasi sejak tanggal 08 Agustus 2022 sampai dengan pemberitahuan untuk aktif bekerja kembali. Dengan adanya pemberitahuan tersebut Para Penggugat tidak dapat bekerja lagi tanpa adanya kepastian tentang waktu serta upah yang biasanya diterima. Dengan meliburkan tanpa batas waktu para penggugat tersebut dapat diartikan bahwa Tergugat memang telah melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum PKWT Para Penggugat berakhir;

Menimbang bahwa dengan memperhatikan hal tersebut diatas dapat diketahui bahwa Para Penggugat sudah tidak bekerja dari tanggal 08 Agustus 2022 sampai berakhirnya PKWTnya yaitu tanggal 23 Pebruari 2023, atau kalau dihitung terdapat sisa masa kontrak 7 bulan. Dengan demikian, berdasarkan Pasal 62 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas, Tergugat berkewajiban memberikan upah Para Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

- Penggugat I : 7 bulan x Rp2.501.426,00 = **Rp17.509.982,00**

(tujuh belas juta lima ratus tujuh sembilan ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah)

- Penggugat II : 7 bulan x Rp2.361.692,00 = **Rp16.531.844,00**

(enam belas juta lima ratus tiga puluh satu ribu delapan ratus empat puluh empat rupiah)

Menimbang bahwa berdasarkan SE Menakertrans nomor SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal yang menjadi

Halaman 36 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dasar Tergugat meliburkan Pekerjaanya, sebagaimana bukti T-10, bahwa perusahaan yang mengalami kesulitan yang berpengaruh pada ketenagakerjaan maka PHK adalah upaya terakhir setelah dilakukannya upaya, pada point f disebutkan bahwa meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu. Dan pada alinea berikutnya disebut bahwa hal itu harus mendapat kesepakatan dengan pekerjaanya melalui perundingan bipartit. Dalam bantahnya Tergugat berpendapat bahwa bukti T-10 tersebut sudah sesuai dengan surat edaran dimaksud. Namun setelah Majelis Hakim memeriksa berkas perkara a quo, tidak ditemukan satu bukti Tergugat yang menerangkan bahwa telah ada perundingan bipartit terkait libur atau dirumahkannya pekerjaanya tersebut. Yang terjadi adalah pada saat proses penyelesaian perkara a quo di disnaker Kabupaten Kendal, Tergugat secara sepihak membuat keputusan dengan memberikan upah kepada pekerjaanya yang dirumahkan tersebut sejumlah 10 % dari gaji yang berkesesuaian dengan keterangan saksi **AHMAD FUAD FAHMI, ISTIROKHAH, AGUNG SUHENDHA, MUHAMMAD SAPUTRA** dan **SUSUN TRIYANI MILYANI**, namun kemudian Para Penggugat keberatan atas kebijaksanaan tersebut. Sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa keputusan sepihak Tergugat memberikan upah 10 % tersebut tidak berdasarkan hukum. Begitu pula terkait dengan upah 10 % yang telah Tergugat Bayarkan kepada pekerjaanya dengan dibuktikan dalam bukti bertanda T-4 dan T-5, setelah Majelis Hakim periksa dan teliti dengan cermat bahwa bukti tersebut hanya menyebut angka rupiah secara keseluruhan tanpa menyebut detail nama pekerja dan masing-masing mendapat berapa rupiih sehingga Majelis Hakim tidak dapat menyakini pasti bahwa Para Penggugat sudah mendapat sejumlah rupiah dari Tergugat, Dengan demikian hal ini tidak dapat dianggap sebagai sebagian upah Para Penggugat yang sudah dibayarkan oleh Tergugat dan tidak dapat dikurangkan dengan kewajiban Tergugat atas upah Para Penggugat tersebut diatas;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum angka 3 tentang kompensasi akibat putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut diatas berdasarkan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas petitum angka 1 berdasar hukum untuk dikabulkan gugatan Para Penggugat beralasan hukum dan dikabulkan seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena menurut Majelis Hakim bukti-bukti surat dan keterangan saksi-saksi sebagaimana tersebut dalam pertimbangan di atas

Halaman 37 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah cukup menerangkan atas perkara *a quo*, maka terhadap bukti-bukti surat dan keterangan saksi-saksi lainnya tidak perlu dipertimbangan lagi;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya, maka kepada Tergugat sebagai pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara, namun demikian oleh karena nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara sebesar Rp20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat seluruhnya;
2. menyatakan putus hubungan kerja sebelum PKWT berakhir antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak 8 Agustus 2022;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi sisa masa kerja PKWT sejak 8 Agustus 2022 sampai dengan 23 Februari 2023 (7 bulan) secara tunai dan seketika kepada Para Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

- Penggugat I : 7 bulan x Rp2.501.426,00 =

Rp17.509.982,00

(tujuh belas juta lima ratus tujuh sembilan ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah)

- Penggugat II : 7 bulan x Rp2.361.692,00 =

Rp16.531.844,00

(enam belas juta lima ratus tiga puluh satu ribu delapan ratus empat puluh empat rupiah)

4. Membebankan biaya perkara sebesar Rp 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada hari Selasa, tanggal 1 Agustus 2023, oleh kami, SUWANTO, S.H, sebagai Hakim Ketua, ANTON

Halaman 38 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

CATUR SULISTIYO, S.H dan SUWARDIYONO, S.H, M.H, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Selasa, tanggal 8 Agustus 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, ERMA SARI SUWARNO PUTRI, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasanya Para Penggugat dan Kuasanya Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

ANTON CATUR SULISTIYO, S.H.

SUWANTO, S.H

SUWARDIYONO, S.H, M.H

Panitera Pengganti,

ERMA SARI SUWARNO PUTRI, S.H., M.H.

Perincian biaya :

1. Biaya Panggilan : Rp 10.000,00
2. Biaya Materai : Rp 10.000,00 +

JUMLAH : Rp 20.000,00
(dua puluh ribu rupiah)

Halaman 39 dari 39 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

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)