



**PUTUSAN**  
**Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**RATIMAN**, Pekerjaan Karyawan PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru), Warga Negara Indonesia, Tempat tanggal lahir, Cilacap, 22 Mei 1982, pemegang Kartu Tanda Penduduk No. 3175102205820001, yang beralamat di Jalan Bambu Petung III, RT 005 /RW 004 Cipayung, Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri, dan Selanjutnya di sebut sebagai **PENGUGAT**;

**LAWAN**

**PT. PRAJA CIPTA PERKASA (HOTEL BINTANG BARU)**, yang diwakili oleh **STANISLAUS RIYANTA**, selaku Direktur Utama PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru), yang berkedudukan di Jalan Dr. Soetomo No. 9 Pasar Baru, Jakarta Pusat, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya **JANDRY LUKUHAY, S.H.**, Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum "**JLP LAW OFFICE**", yang berkedudukan di Office East, Jalan Perserikatan No. 1, Rawamangun, Jawa Timur, baik bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan dengan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 September 2022, dan Selanjutnya di sebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

*Halaman 1 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang hadir di persidangan;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 13 September 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 13 September 2022 di bawah Register Nomor **314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst**, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

### I. DASAR GUGATAN

1. Bahwa gugatan diajukan setelah melewati proses bipartit dan mediasi tripartit, sebagaimana disyaratkan oleh Undang Undang PPHI, yakni dibuktikan dengan dikeluarkannya Anjuran tertulis oleh Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor: 2615/KT.03.03 tertanggal 25 Agustus 2022. Dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
2. Bahwa Penggugat telah berupaya untuk penyelesaian hubungan kerja dengan cara mengajukan perundingan bipartite kepada pimpinan PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) *in casu* Tergugat dan perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.
3. Bahwa Penggugat menerima Anjuran Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan Nomor: 2615/KT.03.03 tertanggal 25 Agustus 2022 dengan cara memberikan jawaban surat secara tertulis kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat.
4. Bahwa sesuai dengan Ketentuan Pasal 124 ayat (2) huruf a UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, menyatakan bahwa: " Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat"
5. Bahwa Penggugat adalah pihak yang dirugikan karena dengan tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja bukan kesalahan

Halaman 2 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



Penggugat dikategorikan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak atau tanpa izin sehingga Peggugat kehilangan pekerjaan dan pendapatan.

**II. DALAM PROVISI**

1. Bahwa sejak Tergugat tidak mempekerjakan Peggugat, tidak memberikan hak hak Peggugat, Peggugat tidak lagi mendapatkan upah, padahal belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat;
2. Bahwa sesuai UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 157A ayat (1) berbunyi sebagai berikut "*Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya*" Dan ayat (3) "*Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*"
3. Bahwa oleh karena Tergugat tidak membayar upah Peggugat *Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya*" dan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja bukan kesalahan Peggugat dikategorikan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak atau tanpa izin sehingga Peggugat kehilangan pekerjaan dan pendapatan sehingga berhak atas upah selama tidak dipekerjakan setidaknya tidaknya sejak tanggal 31 Desember 2021 sampai dengan Juni 2022 atau 6 (enam) bulan upah x Rp. 4.338.500 = Rp. 26.031.000 (*Dua Puluh Enam Juta Tiga Puluh Satu Ribu Rupiah*) dan Tergugat berkewajiban memberikan Tunjangan Hari Raya Tahun 2022 kepada Peggugat sebesar 1 bulan upah atau sebesar Rp. 4.641.854,- (*Empat Juta Enam Ratus Empat Satu Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Empat Rupiah*)

**III. DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Peggugat pada tanggal 09 Januari 2012 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021 bekerja untuk Tergugat sebagai pekerja tetap di bagian Waiter dengan upah terakhir Rp. 4.338.500 per bulan

Halaman 3 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat bekerja untuk Tergugat in casu PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) membayar upah terhadap Penggugat dan para pekerjaannya sekitar 45 orang pekerja lainnya di bawah upah minimum Provinsi DKI Jakarta.
3. Bahwa awalnya pada bulan Maret 2021 Penggugat dan para pekerja menuntut kekurangan upah sejak bulan April 2020 dan Kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2021 terhadap Tergugat in casu PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) dan telah melakukan upaya perundingan bipartite dengan Tergugat sebanyak 3 (tiga) kali perundingan tetapi antara Penggugat dan Tergugat belum mencapai kesepakatan.
4. Bahwa ketika pada bulan Oktober 2021, bulan Nopember 2021 melakukan mogok kerja sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku secara tertib dan damai kemudian pada saat tersebut Penggugat dan pihak Para Pekerja Tergugat melakukan pertemuan supaya tuntutan kekurangan upah terhadap Tergugat tetap dibayar, akan tetapi hasil pertemuan tersebut tidak mencapai kesepakatan.
5. Bahwa sejak Penggugat melakukan tuntutan kekurangan upah terhadap Tergugat, sejak itu juga Tergugat melakukan tindakan meliburkan sebagian pekerjaannya dengan alasan karena situasi Covid-19 dan Tergugat tanpa kesepakatan dengan pekerja membayar upah Penggugat tidak penuh.
6. Bahwa Kekurangan upah dan Kekurangan THR telah mendapat penetapan dari Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat mengenai Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor: 2017/2021 tertanggal 6 September 2021 tentang perhitungan dan Penetapan kekurangan pembayaran upah tahun 2020 dan kekurangan THR Tahun 2020 a/n TRISNO DKK Pekerja PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) dan Lampiran Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor: 2017/2021 tertanggal 6 September 2021 tentang perhitungan dan Penetapan kekurangan pembayaran upah tahun 2020 dan kekurangan THR Tahun 2020 a/n TRISNO DKK Pekerja PT. Praja Cipta Perkasa

Halaman 4 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa pada tanggal 31 Desember 2021 Tergugat *in casu* PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) mengeluarkan Surat Pernyataan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 847/Sper/BB/XII/2021 yang ditandatangani oleh Bpk. Jandry Luhukay selaku HRD Manager Tergugat. Yang intinya Tergugat memutus hubungan kerja kepada seluruh karyawan PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) *in casu* Tergugat.
8. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dan Para Pekerjaanya Tergugat dengan alasan merugi sesuai dengan pasal 44 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Awalnya Para pekerja menolak oleh karena tindakan tersebut merupakan strategi dan siasat perusahaan untuk menghindari kewajiban untuk membayar hak pekerja.
9. Bahwa Tergugat *in casu* PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) mendalilkan dengan alasan memutus hubungan kerja kepada Penggugat dan Para Pekerjaanya Tergugat dengan alasan merugi sesuai dengan pasal 44 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sangat mengada ada karena Tergugat tidak dapat membuktikan dengan laporan audit internal maupun eksternal.
10. Bahwa karena Tergugat alasan merugi tetapi Faktanya perusahaan Tergugat *in casu* PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) belum dapat membuktikannya, sehingga sudah sewajarnya Tergugat memberikan hak kepada Penggugat atas tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan yang mengada ada, sesuai dengan Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Uang Pesangon 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat 2, Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat 3 dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat 4, bahwa Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2021 sebesar Rp.4.416.186,-. Maka hak Penggugat dengan masa kerja 9 Tahun, 11 Bulan, perincian:

Halaman 5 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/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

- Uang Pesangon 1 x 9 x Rp. 4.416.500,- = Rp. 39.748.500,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 4.416.500,- = Rp. 17.666.500,-
- Uang Penggantian Hak 12/25 x Rp. 4.416.500,- = Rp. 2.119.920,- +
- Total = Rp. 59.534.420,-

11. Bahwa karena Penggugat dengan Tergugat dalam hal musyawarah telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, dimana Tergugat sesuai Pasal 44 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan pembayaran di cicil selama 12 bulan atau 1 (satu) tahun dan Penggugat berdasarkan Pasal 44 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pembayaran tunai dan sekaligus.

12. Bahwa upaya Penggugat melalui organisasi FGSBM telah mengajukan permohonan kepada Tergugat in casu PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) dengan surat Nomor: 13/ DPP-FGSBM/ III/ 2022 tertanggal 21 Maret 2022 tetapi Tergugat in casu PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) belum memberikan respon dan tanggapan.

13. Bahwa upaya dan usaha telah dilakukan oleh Penggugat dengan melakukan perundingan bipartit dengan cara mengajukan surat permohonan bipartit kepada Tergugat Akan tetapi pihak Tergugat tidak mendapat respon sehingga perundingan dianggap gagal.

14. Bahwa dengan alasan perundingan bipartit gagal maka Penggugat menyampaikan permohonan kepada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat untuk dilakukan pencatatan perselisihan dan mediasi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.

15. Bahwa Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Jakarta Pusat yang mediasi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah menerbitkan surat Anjuran Nomor: 2615/KT.03.03 tertanggal 25 Agustus 2022 yang isinya :

## MENGANJURKAN

1. Agar Pihak perusahaan PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) membayarkan kepada para pekerja uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat (4), Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan

Halaman 6 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja serta memberikan hak hak pekerja lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

2. Agar para pekerja/kuasa para pekerja dapat menerima senagaimana pada angka (1 ) diatas
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

16. Bahwa Penggugat menerima Anjuran Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Jakarta Pusat Nomor: 2615/KT.03.03 tertanggal 25 Agustus 2022.

17. Bahwa oleh karena Tergugat tidak melaksanakan isi anjuran, maka Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

#### IV. TUNTUTAN

Berdasarkan uraian tersebut diatas mohon kiranya Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:

##### **DALAM PROVISI**

Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah karena Penggugat kehilangan pekerjaan dan pendapatan sehingga berhak atas upah selama tidak dipekerjakan setidaknya tidaknya sejak tanggal 31 Desember 2021 sampai dengan Juni 2022 atau 6 (enam) bulan upah x Rp. 4.338.500 = Rp. 26.031.000 dan TERGUGAT berkewajiban memberikan Tunjangan Hari Raya Tahun 2022 sebesar 1 bulan upah atau sebesar Rp. 4.641.854. dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp. 30.672.854,- (*Tiga Puluh Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Empat Rupiah*).

##### **DALAM POKOK PERKARA.**

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak amar putusan ini dibacakan

Halaman 7 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,
4. Menghukum Tergugat membayar hak – hak Penggugat secara tunai dan sekaligus :
  - Uang Pesangon 1 x 9 x Rp. 4.416.500,- = Rp. 39.748.500,-
  - Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 4.416.500,- = Rp. 17.666.500,-
  - Uang Penggantian Hak 12/25 x Rp. 4.416.500,- = Rp. 2.119.920,- +
  - Total = Rp. 59.534.420,-

*(Lima Puluh Sembilan Juta Lima Ratus tiga Puluh Empat Ribu Empat Ratus Dua Puluh Rupiah)*

5. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya perkara yang timbul dari perkara ini;

ATAU

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain maka mohon putusan yang seadil – adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri, dan Tergugat hadir kuasanya **JANDRY LUKUHAY, S.H.**, Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum “**JLP LAW OFFICE**”, berdasarkan dengan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 September 2022;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat tanggal 28 September 2022 yang isinya tetap di pertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan Jawaban Pokok Perkara yang diwakili oleh Kuasanya secara tertulis tertanggal, 19 September 2022 yang pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

PENGUGAT TIDAK MEMILIKI KAPASITAS UNTUK MENGGUGAT  
(DISKUALIFIKASI IN PERSON)

*Halaman 8 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*





1. Bahwa Penggugat telah mengajukan klaim pencairan Jaminan Hari Tua (selanjutnya disebut “JHT”) di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “BPJS Ketenagakerjaan”) pada tanggal 7 Maret 2022;
2. Bahwa dengan demikian Penggugat telah menerima dan mengakui bahwa Penggugat sudah tidak lagi bekerja kepada Tergugat;
3. Bahwa berdasarkan fakta – fakta tersebut diatas, maka telah berakhir hubungan kerja dengan Tergugat, sehingga mengakibatkan Penggugat tidak memiliki hubungan hukum lagi dengan Tergugat dan oleh karenanya tidak memiliki kapasitas untuk mengajukan gugatan dalam perkara ini. Oleh karenanya maka Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* harus dinyatakan ditolak atau setidaknya – tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

#### GUGATAN PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*)

Tidak Jelasnya dasar Hukum Gugatan

4. Bahwa Penggugat tidak menjelaskan kenapa Penggugat dan Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya ??? dan atas dasar apa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat ???
5. Bahwa dalam posita Penggugat hanya menjelaskan dasar hukum saja, namun tidak menjelaskan dasar faktanya (*feitelijke grond*) ;
6. Bahwa Penggugat juga meminta untuk Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2022 padahal Penggugat terakhir bekerja pada 31 Desember 2021, Penggugat tidak menjelaskan dasar hukum (*rechts grond*) dan atas dasar apa Tergugat harus membayar THR tahun 2022 kepada Penggugat ;
7. Bahwa berdasarkan fakta – fakta tersebut diatas, gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil, sehingga gugatan Penggugat dianggap tidak jelas dan tidak tertentu (*een duidelijke en bepaalde conclusie*) maka sangat beralasan secara hukum apabila ditolak oleh Majelis hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*.

#### GUGATAN KURANG PIHAK (*PLURIUM LITIS CONSORTIUM*)

8. Bahwa dalam Anjuran nomor 2615/KT.03.03 tertanggal 25 Agustus 2022 yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi, Kota Administrasi Jakarta Pusat dan ditanda tangani oleh Bapak Djardes Adolf Purba, S.H. selaku Mediator dan Bapak Sudrajat, S.E.,  
*Halaman 9 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

M.M. selaku Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat terdapat nama Penggugat dan rekan-rekannya dalam 1 (satu) anjuran tersebut ;

9. Bahwa pada faktanya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara sendiri – sendiri tanpa menarik Penggugat lain, sehingga Penggugat tidak lengkap karena masih harus ikut dijadikan sebagai Penggugat, baru perselisihan dapat diselesaikan secara tuntas dan menyeluruh ;
10. Bahwa berdasarkan fakta – fakta tersebut diatas, maka gugatan yang diajukan oleh Penggugat kurang pihak sehingga Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini menyatakan gugatan penggugat kurang pihak dan harus dinyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

## DALAM PROVISI

11. Bahwa Tergugat tidak memberikan upah kepada Penggugat sejak Januari 2022 karena usaha Tergugat yaitu Hotel Bintang Baru berhenti beroperasi (tutup) karena tidak mampu untuk membiayai biaya operasional disebabkan kerugian akibat Pandemi Covid – 19 ;
12. Bahwa karena usaha Tergugat berhenti beroperasi, maka tidak ada pemasukan uang dari usaha Hotel Bintang Baru tersebut sehingga Tergugat dan Penggugat secara bersama – sama tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya ;
13. Bahwa karena Penggugat juga tidak melaksanakan kewajibannya, maka tidak ada kewajiban Tergugat memberikan upah kepada Penggugat sebagaimana Pasal 93 ayat (1) Undang – Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “*Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.*”
14. Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut diatas, maka dalil Penggugat untuk meminta Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama 6 (enam) bulan harus dinyatakan ditolak oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*.

## DALAM POKOK PERKARA

15. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dan membantah seluruh dalil – dalil gugatan Penggugat dan juga seluruh petitum – petitumnya, kecuali

Halaman 10 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



terhadap hal – hal yang diakui kebenarannya secara tegas dan tertulis oleh Tergugat dalam jawaban *a quo*.

HUBUNGAN HUKUM TERGUGAT DAN PENGGUGAT

16. Bahwa Penggugat pernah bekerja di Perusahaan Tergugat sejak 09 Oktober 2008 sampai dengan 31 Desember 2021 sebagai Waiter.

TERGUGAT MENGALAMI KERUGIAN SEJAK 2018 SAMPAI DENGAN 2021 SEHINGGA TERGUGAT HARUS MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PENGGUGAT

17. Bahwa Tergugat mengalami kerugian sejak tahun 2018 sampai dengan usaha Tergugat berhenti operasional sesuai dengan laporan Surat Pemberitahuan Tahunan (selanjutnya disebut “SPT”) Pajak sebagaimana uraian dibawah ini :
- 17.1. Bahwa Tergugat mengalami kerugian di tahun 2018 (Januari s/d Desember 2018) sebesar Rp. 950.878.110,- (sembilan ratus lima puluh juta delapan ratus tujuh puluh delapan ribu seratus sepuluh rupiah) sebagaimana Laporan SPT Tahunan 2018 (Bukti – T1):
- 17.2. Bahwa Tergugat mengalami kerugian di tahun 2019 (Januari s/d Desember 2019) sebesar Rp. 1.882.425.320,- (satu milyar delapan ratus delapan puluh dua juta empat ratus dua puluh lima ribu tiga ratus dua puluh rupiah) sebagaimana Laporan SPT Tahunan 2019 (Bukti – T1a)
- 17.3. Bahwa Tergugat mengalami kerugian di tahun 2020 (Januari s/d Desember 2020) sebesar Rp. 2.881.352.697,- (dua milyar delapan ratus delapan puluh satu juta tiga ratus lima puluh dua ribu enam ratus sembilan puluh tujuh rupiah) sebagaimana Laporan SPT Tahunan 2020 (Bukti – T1b)
- 17.4. Bahwa Tergugat mengalami kerugian di tahun 2021 (Januari s/d Desember 2021) sebesar Rp. 2.126.457.963,- (dua milyar seratus dua puluh enam juta empat ratus lima puluh tujuh ribu sembilan ratus enam puluh tiga rupiah) sebagaimana Laporan SPT Tahunan 2021 (Bukti – T1c)
18. Bahwa berdasarkan SPT Laporan Tahunan tersebut diatas, Tergugat mengalami kerugian paling besar pada saat Pandemi Covid – 19 sebagaimana Laporan SPT Tahunan 2020 s/d 2021 Dan USAHA

Halaman 11 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



- TERGUGAT MAKIN TERPURUK KARENA PENGUGAT DAN REKAN-REKANNYA YANG BERSERIKAT MELAKUKAN AKSI MOGOK KERJA DENGAN CARA MENUTUP AKSES MASUK – KELUAR HOTEL;
19. Bahwa pada tanggal 12 Agustus 2021 Penggugat dan rekan – rekannya mogok kerja dalam kurun waktu  $\pm$  1 (satu) minggu, dengan menuntut agar Tergugat membayar kekurangan THR tahun 2020 sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) sekaligus (Bukti – T2), namun dalam perundingan antara Tergugat dengan Kuasa Penggugat dan rekan – rekannya saat itu dari Dewan Pengurus Cabang Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (selanjutnya disebut “SBSI 1992”) Tergugat hanya mampu membayar dengan cara mencicil sebanyak 3 (tiga) kali yaitu Tahap Pertama akan dibayarkan pada akhir bulan Agustus, Tahap Kedua akan dibayarkan pada akhir bulan September dan yang terakhir akan dibayarkan pada akhir bulan Oktober, akan tetapi Penggugat dan rekan – rekannya tidak sepakat dan melakukan aksi mogok kerja selama 1 (satu) minggu dengan cara menutup akses masuk dan keluar hotel yang berdampak pada aktivitas Hotel terganggu dan mengakibatkan tamu – tamu hotel tidak bisa masuk check in dan yang sedang menginap harus check out akibat ketidak nyamanan dengan keadaan hotel saat itu ;
20. Bahwa kemudian pada tanggal 09 September 2021 Penggugat dan rekan – rekannya melakukan aksi mogok kerja dalam kurun waktu  $\pm$  1 (satu) minggu, dengan tuntutan agar Tergugat segera membayar kekurangan THR tahun 2020 dan pengajuan pembuatan perjanjian kerja bersama (selanjutnya disebut “PKB”) (Bukti – T3) dengan cara menutup akses masuk keluar hotel, padahal saat itu Tergugat telah mulai melakukan pembayaran kekurangan THR 2020 pada Tahap Pertama, namun Penggugat masih tetap melakukan aksi mogok kerja dan menambah tuntutan untuk mempersulit jalannya usaha Tergugat;
21. Bahwa pada tanggal 24 September 2021 s/d 03 Oktober 2021 Penggugat dan rekan – rekannya melakukan aksi mogok kerja dengan tuntutan membayar kekurangan THR 2020, kekurangan pembayaran upah, dan pengajuan permohonan pembuatan perjanjian kerja bersama (Bukti – T4), bahwa Penggugat bersama rekan – rekannya menekan Tergugat untuk memenuhi tuntutan mereka dengan cara menutup pintu masuk – keluar hotel ;

Halaman 12 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

22. Bahwa pada tanggal 13 Oktober 2021 dari pukul 09.00 s/d 17.00 WIB, Penggugat dan rekan – rekannya kembali melakukan aksi unjuk rasa dengan tuntutan membayar kekurangan THR 2020, dan pengajuan permohonan pembuatan perjanjian kerja bersama kerja, dan membayar kekurangan upah (Bukti – T5), Penggugat masih melakukan tekanan – tekanan kepada Tergugat dengan cara menutup akses masuk – keluar hotel sehingga tamu – tamu yang akan masuk maupun akan keluar hotel merasa terganggu dan tidak nyaman ;
23. Bahwa Penggugat dan rekan – rekannya melakukan aksi unjuk rasa dari tanggal 08 November s/d 16 November 2021 (Bukti – T6) dengan tuntutan agar perusahaan membayar kekurangan THR 2020, kekurangan upah, dan pengajuan permohonan pembuatan perjanjian kerja bersama. Padahal Tergugat sudah siap membayar Kekurangan THR 2020 namun Penggugat dan rekan – rekannya tidak mau menerima pembayaran tersebut dengan alasan karena sudah dilaporkan ke Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat ;
24. Bahwa Penggugat dan rekan – rekannya juga melakukan aksi unjuk rasa pada tanggal 17 November 2021 dari pukul 09.00 s/d 17.00 WIB (Bukti – T7) dengan tuntutan agar Tergugat membayar kekurangan THR 2020, membayar kekurangan upah, dan pengajuan permohonan pembuatan perjanjian kerja bersama ;
25. Bahwa kemudian Penggugat dan rekan – rekannya juga melakukan aksi unjuk rasa pada tanggal 19 November 2022 dari pukul 09.00 s/d 17.00 WIB dengan tuntutan agar Tergugat membayar THR 2020, kekurangan upah, dan pengajuan permohonan pembuatan perjanjian kerja bersama (Bukti – T8);
26. Bahwa dengan tindakan aksi dari Penggugat yang melakukan mogok kerja dan unjuk rasa berjilid – jilid sehingga membuat Tergugat makin merugi, lalu siapa yang DISALAHKAN ketika dengan terpaksa Tergugat harus menutup usahanya ???
27. Bahwa berdasarkan fakta – fakta tersebut diatas, maka JELAS dan TEGAS Penggugat dan rekan – rekannya diduga sengaja melakukan aksi mogok kerja maupun unjuk rasa untuk membuat Tergugat makin mengalami kerugian yang besar. Dan apa yang menjadi tuntutan dari

Halaman 13 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat seperti kekurangan THR sudah dipenuhi dan untuk kekurangan upah selama Pandemi Covid – 19 sebelumnya antara Tergugat dan Penggugat sudah ada kesepakatan untuk menerima upah 30% (tiga puluh persen) untuk pekerja yang giliran libur dan 50% (lima puluh persen) untuk pekerja yang giliran masuk kerja, sehingga tidak ada ketentuan peraturan perundang – undangan yang dilanggar oleh Tergugat, sebagaimana Angka romawi II poin 4 SURAT EDARAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR M/3/HK.04/III/2020 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DAN KELANGSUNGAN USAHA DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN COVID – 19 yang berbunyi : "Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing – masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid – 19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka PERUBAHAN besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai KESEPAKATAN antara PENGUSAHA dengan PEKERJA/BURUH";

28. Bahwa sejak Pemerintah menetapkan Covid – 19 sebagai Global Pandemi dan merupakan Bencana Nonalam pada 11 Maret 2020 sebagaimana Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid – 19) sebagai Bencana Nasional. Sehingga tingkat hunian tamu yang menginap turun dengan sangat drastis, sehingga pada tanggal 01 Mei 2020 Tergugat harus menutup operasional hotel (Bukti – T9) untuk sementara dan akan buka kembali pada 01 November 2020 (Bukti – T9a) dengan memberikan upah kepada Penggugat dan seluruh pekerja yang di rumahkan untuk sementara sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah ;
29. Bahwa pada 01 November 2020 hotel kembali dibuka dengan sistem kerja yang berubah yaitu bagi pekerja yang bergilir masuk upahnya akan dibayar sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah dan bagi yang bergilir di rumah akan diberikan upah sebesar 30% (tiga puluh persen) dari upah;
30. Bahwa Tergugat melakukan sistem bekerja secara bergilir bagi Penggugat dan rekan – rekannya karena ada kebijakan pemerintah untuk

Halaman 14 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (selanjutnya disebut “PSBB”) dan pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar juga berlaku untuk semua tamu – tamu hotel yang akan menginap dan untuk restoran tidak boleh menerima tamu untuk makan ditempat hanya boleh pesan untuk dibawa pulang, sehingga secara otomatis aktivitas hotel sangat terbatas dan berdampak pada pendapatan Tergugat ;

31. Bahwa dalam dalil gugatan Penggugat angka 5 halaman 3 yang mengatakan *“Bahwa sejak Penggugat melakukan tuntutan kekurangan upah terhadap Tergugat, sejak itu juga Tergugat melakukan tindakan meliburkan sebagian pekerjaanya dengan alasan karena situasi Covid – 19 dan Tergugat tanpa kesepakatan dengan pekerja membayar upah Penggugat tidak penuh”*, bahwa dalil Penggugat sangat mengada – ada dan menyesatkan karena Tergugat merumahkan Penggugat dan seluruh pekerja pada bulan April 2020 secara bergilir karena ada instruksi dari pemerintah agar setiap instansi pemerintah maupun instansi swasta untuk memberlakukan WFH (bekerja dari rumah) dan WFO (bekerja dari kantor) dan untuk usaha perhotelan agar yang bekerja hanya 50% persen dari jumlah karyawan selama PSBB, sehingga Tergugat harus mengikuti instruksi pemerintah tersebut ;
32. Bahwa dalam dalil gugatan Penggugat angka 3 halaman 2 yang mengatakan *“Bahwa awalnya pada bulan Maret 2021 Penggugat dan para pekerja menuntut kekurangan upah sejak bulan April 2020 dan Kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2021 terhadap Tergugat in casu PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) dan telah melakukan upaya perundingan bipartit dengan Tergugat sebanyak 3 (tiga) kali perundingan tetapi antara Penggugat dan Tergugat belum mencapai kesepakatan”*, bahwa dalam dalil gugatan Penggugat angka 5 dan angka 3 sangat bertentangan, dalam dalil gugatan Penggugat angka 3 Penggugat mengatakan bahwa bulan Maret 2021, Penggugat dan para pekerja menuntut kekurangan upah tapi pada gugatan Penggugat angka 5, Penggugat mengatakan sejak Penggugat melakukan tuntutan kekurangan upah terhadap Tergugat, sejak itu juga Tergugat melakukan tindakan meliburkan sebagian pekerjaanya. Bahwa telah sangat jelas dan tegas Penggugat telah mengaku bahwa Penggugat dan para pekerja lainnya bekerja dengan sistem bergilir masuk kerja sejak bulan April

Halaman 15 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



2020, sehingga dalil Penggugat yang mengatakan bahwa Tergugat merumahkan Penggugat sejak Penggugat dan para pekerja lainnya menuntut kekurangan upah dan kekurangan THR 2020 adalah sangat mengada – ada dan menyesatkan;

33. Bahwa berdasarkan fakta – fakta tersebut diatas, maka Tergugat mengalami kerugian akibat dampak dari PANDEMIK COVID – 19 sehingga pada tanggal 31 Desember 2021 Tergugat mengalami kerugian secara terus menerus berdasarkan laporan keuangan dari bagian Finance, sehingga Tergugat harus menutup operasional hotel karena sudah tidak mampu membiayai operasional hotel.

PENGGUGAT DIDISKUALIFIKASI MENGUNDURKAN DIRI KARENA TELAH MENCAIRKAN JAMINAN HARI TUA BPJS KETENAGAKERJAAN TANPA SEPENGETAHUAN PENGGUGAT

34. Bahwa Tergugat telah mendaftarkan Penggugat sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan Nomor Peserta 12004994682 dan Penggugat telah melakukan klaim pencairan dana JHT BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 7 Maret 2022 (Bukti – T10) tanpa konfirmasi kepada Tergugat ;
35. Bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 7 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, telah diatur persyaratan bagi peserta JHT yang dapat mengajukan klaim untuk mencairkan dana Jaminan Hari Tua sebagai berikut :
- a. Peserta mencapai usia pensiun (56 Tahun) ;
  - b. Peserta mengundurkan diri sebelum usia pensiun (56 tahun) ;
  - c. Peserta terkena Pemutusan Hubungan Kerja melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial ;
  - d. Peserta terkena Pemutusan Hubungan Kerja melalui Bipartit (Pengusaha dan Pekerja) ;
  - e. Peserta meninggalkan Indonesia untuk selama – lamanya ;
  - f. Peserta mengalami cacat total, dan ;
  - g. Peserta Meninggal dunia.
36. Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut diatas, Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat belum ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga alasan hukum yang dapat dipakai oleh Penggugat adalah mengundurkan diri sebelum usia pensiun,

Halaman 16 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



sebagaimana Pertimbangan Majelis Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ini dalam Perkara Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst dengan Hakim Ketua Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H., Hakim Anggota Ir. Mas Muanam, M.H., dan Heri Hartanto, S.H., M.H., pada alinia pertama halaman 55 sebagai berikut : *"Maka dengan dicairkan JHT, maka menurut Majelis Hakim patut dipertimbangkan bahwa satu - satunya alasan hukum yang dapat dipakai oleh Para Penggugat adalah mengundurkan diri sebelum usia pensiun"* ;

37. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 1104K/Pdt.Sus-PHI/2017, *"Bahwa dengan telah diterima dan digunakannya Surat Keterangan PHK untuk pencairan JHT BPJS, maka sudah sepatutnya apabila gugatan Penggugat/Termohon Kasasi DITOLAK SELURUHNYA (Bukti – T11) ;*
38. Bahwa berdasarkan fakta hukum diatas, maka sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan ditolak oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* ;

**TERGUGAT MENOLAK UNTUK MELAKSANAKAN ANJURAN DARI MEDIATOR**

39. Bahwa dalam Surat Anjuran Nomor: 2615/KT.03.03. tertanggal 25 Agustus 2022 Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat yakni Bapak Djardes Adolf Purba, S.H., menguraikan fakta-fakta proses mediasi dengan menguraikan KETERANGAN PENGUSAHA (TERGUGAT) dan KETERANGAN PEKERJA (PENGGUGAT) tidak secara seimbang serta PERTIMBANGAN HUKUM DAN KESIMPULAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL, sehingga Surat Anjuran tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ;
40. Bahwa terhadap anjuran tersebut Tergugat menyatakan menolak isi anjuran Nomor: 2615/KT.03.03, tertanggal 25 Agustus 2022 yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat ;

**TERGUGAT TIDAK MEMPUNYAI KEWAJIBAN UNTUK MEMBAYAR PESANGON MAUPUN TUNJANGAN HARI RAYA (THR) PENGGUGAT**

Halaman 17 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

41. Bahwa karena Penggugat telah mencairkan Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 07 Maret 2022 dengan menggunakan Surat Pemberitahuan PHK dari Tergugat, maka Tergugat sudah tidak mempunyai kewajiban untuk membayar pesangon kepada Penggugat ;
42. Bahwa untuk THR Penggugat tahun 2022 tidak ada kewajiban Tergugat untuk membayar karena Penggugat terakhir bekerja pada tanggal 31 Desember 2021 ;
43. Bahwa berdasarkan fakta – fakta tersebut diatas, maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan ditolak oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* ;

PENGUGAT DIDUGA SENGAJA MENDAFTARKAN PERMOHONAN GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA TERPISAH DENGAN PENGUGAT LAINNYA UNTUK MENDAPATKAN PUTUSAN YANG SALING BERTENTANGAN

44. Bahwa sejak mulai perundingan secara bipartit sampai dengan mediasi Penggugat bersama rekan – rekannya mengajukan permohonan bipartit dan mediasi secara bersama – sama sebagaimana Anjuran nomor 2615/KT.03.03 tertanggal 25 Agustus 2022 yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi, Kota Administrasi Jakarta Pusat dan ditanda tangani oleh Bapak Djardes Adolf Purba, S.H. selaku Mediator dan Bapak Sudrajat, S.E., M.M. selaku Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat ;
45. Bahwa dalam setiap panggilan baik klarifikasi maupun mediasi dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat selalu menyebutkan Sdr. Wahyu Hidayat, dkk (6 Orang) bukan atas nama Penggugat secara Pribadi, namun pada saat Penggugat bersama rekan – rekannya mengajukan gugatan perselisihan mereka sengaja mengajukan secara sendiri – sendiri dengan nomor perkara sebagaimana tersebut dibawah ini:
  1. Perkara nomor 318/PDT.Sus.PHI/2022/PN.JKT.PST
  2. Perkara nomor 319/PDT.Sus.PHI/2022/PN.JKT.PST
  3. Perkara nomor 314/PDT.Sus.PHI/2022/PN.JKT.PST
  4. Perkara nomor 315/PDT.Sus.PHI/2022/PN.JKT.PST
  5. Perkara nomor 316/PDT.Sus.PHI/2022/PN.JKT.PST

Halaman 18 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.





6. Perkara nomor 317/PDT.Sus.PHI/2022/PN.JKT.PST
46. Bahwa Penggugat juga sengaja mengesampingkan asas Peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan dan mempersulit proses berjalan persidangan karena ada 4 (empat) perkara akan disidangkan pada hari yang sama yaitu setiap hari Rabu dengan ruang sidang yang berbeda ;
47. Bahwa seharusnya Penggugat dapat menggabungkan gugatan sesuai anjuran dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat karena :
1. Gugatan dalam kompetensi absolute peradilan yang sama;
  2. Gugatan tunduk pada Hukum Acara yang sejenis dengan dasar gugatan yang sama
  3. Penggabungan gugatan menurut kebijaksanaan Hakim mampu memudahkan proses acara (*procesuul doelmatig*);
  4. Penggabungan gugatan menurut kebijaksanaan Hakim mampu mewujudkan azas peradilan cepat sederhana dan biaya ringan;
  5. Gugatan terdapat hubungan hukum yang sama antara Penggugat dan Tergugat sebagai hubungan batin yang jadi alasan penggabungannya (*innerlijke samenhangen*);
  6. Diantara subjek gugatan yang digabungkan terdapat hubungan hukum;
48. Bahwa berdasarkan fakta – fakta tersebut diatas, maka Tergugat memohon kebijakan dari Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk dapat menggabungkan perkara – perkara tersebut diatas untuk memudahkan proses dan menghindari dari kemungkinan timbulnya putusan pengadilan yang saling bertentangan satu sama lainnya, sebagaimana yurisprudensi Putusan MARI No.575K/Pdt/1983, Putusan MARI No. 2177 K/P dt/1983 dan No.1742 K/Pdt/1983 serta No. 343K/Sip/1975 yang merumuskan kumulasi subjektif mensyaratkan diantara orang tersebut harus ada hubungan hukum atau setidaknya tidaknya menggabungkan seluruh perkara *a quo* pada Majelis Hakim yang sama ;
49. Bahwa Penggugat juga dalam mendaftarkan permohonan gugatan tidak menggunakan risalah perselisihan (anjuran) asli dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat sehingga berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang – Undang Nomor

Halaman 19 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



2 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi : "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat".

Bahwa berdasarkan fakta dan dasar hukum tersebut diatas maka kami mohon Majelis Hakim memberikan Putusan dengan Amar Putusan sebagai berikut ;

**DALAM EKSEPSI :**

1. Menerima Eksepsi dari TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima ( *Niet Onvanklijke Verklaard* );

**DALAM PROVISI**

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya.

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, mohon diberikan Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik di persidangan tanggal 26 September 2022, yang menyatakan tetap pada gugatannya dan atas replik tersebut Tergugat mengajukan duplik yang juga secara tertulis di persidangan tanggal 02 Nopember 2022 yang menyatakan tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk ringkasnya Putusan ini, selengkapny mengenai perdebatan replik dan duplik tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini dan cukup dianggap telah termuat di dalam duduk perkaranya, untuk itu maka hal-hal yang termuat dalam berita acara persidangan selengkapny dianggap tercantum dalam putusan ini ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, di depan sidang Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **P-1 sampai dengan P-15;**

*Halaman 20 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti P-1 : Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap RATIMAN dengan Nomor : 0323/SK-PCP/I/2012 tertanggal 09 Januari 2012 jabatan Cook Helper.
2. Bukti P-2 : Slip Gaji karyawan PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) Periode April 2020 dan November 2021 atas Nama Penggugat Ratiman
3. Bukti P-3 : Laporan Operasional Harian pada bulan Maret 2020 perusahaan Tergugat masih berjalan seperti biasa
4. Bukti P-4 : Laporan Operasional Harian pada bulan Januari 2021 perusahaan Tergugat masih berjalan seperti biasa
5. Bukti P-5 : Surat Pernyataan Pemutusan Hubungan Kerja No: 847/SPer/BB/XII/2021 tertanggal 31 Desember 2021 yang ditujukan kepada seluruh Pekerja Hotel Bintang Baru yang ditandatangani oleh Jandry Luhukay selaku HRD Manager
6. Bukti P-6 : tanda terima yang ditujukan Kepada TERGUGAT In Casu PT. Praja Cipta Perkasa ( Hotel Bintang Baru ) dengan surat Nomor : 13/DPP-FGSBM/III/2022 tanggal 21 Maret 2022 Permohonan Dewan Pengurus Pusat Federasi Gabungan Serikat Buruh Mandiri hal Mohon Memberikan Hak Sdr. WAHYU HIDAYAT dkk (6 orang) Mewakili Penggugat RATIMAN untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial
7. Bukti P-7 : Surat tanda terima yang ditujukan Kepada TERGUGAT In Casu PT. Praja Cipta Perkasa ( Hotel Bintang Baru ) dengan surat Nomor : 19/DPP-FGSBM/III/2022 tanggal 30 Maret 2022 Permohonan Dewan Pengurus Pusat Federasi Gabungan Serikat Buruh Mandiri yang ditujukan kepada Pimpinan PT. Praja Cipta Perkasa ( Hotel Bintang Baru ) hal Mohon Perundingan Bipartit
8. Bukti P-8 : Surat tanda terima yang ditujukan Kepada TERGUGAT In Casu PT. Praja Cipta Perkasa ( Hotel Bintang Baru ) dengan surat Nomor : 21/DPP-FGSBM/IV/2022 tanggal 06 April 2022 Permohonan Dewan Pengurus Pusat Federasi Gabungan Serikat Buruh Mandiri yang

Halaman 21 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/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

ditujukan kepada Pimpinan PT. Praja Cipta Perkasa ( Hotel Bintang Baru ) hal Mohon Perundingan Bipartit

9. Bukti P-9 : Risalah Perundingan Bipartite I pada hari Selasa 18 April 2022 melalui Dewan Pengurus Pusat Federasi Gabungan Serikat Buruh Mandiri yang mewakili Penggugat dan Risalah tersebut sudah di tandatangi oleh Pihak Perusahaan dan Kuasa Penggugat
10. Bukti P-10 : Risalah Perundingan Bipartite II pada hari Selasa 10 Mei 2022 melalui Dewan Pengurus Pusat Federasi Gabungan Serikat Buruh Mandiri yang mewakili Penggugat dan Risalah tersebut sudah di tandatangi oleh Pihak Perusahaan dan Kuasa Penggugat
11. Bukti P-11 : Surat Nomor : 29/DPP –FGSBM/V/2022 tanggal 17 Mei 2022 Permohonan Dewan Pengurus Pusat Federasi Gabungan Serikat Buruh Mandiri yang ditujukan Kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Mohon Mencatatkan dan Mediasi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
12. Bukti P-12 : Risalah Klarifikasi pada hari Jumat, 3 Juni 2022 yang dilakukan di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat oleh Pihak Perusahaan dan Kuasa Penggugat
13. Bukti P-13 : Surat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Kota Jakarta Pusat dengan Nomor : 2615/KT.03.03 Tertanggal 25 Agustus 2022
14. Bukti P-14 : Arsip Surat Nomor : 057/DPP –FGSBM/IX//2022 tanggal 02 September 2022 Surat dari Dewan Pengurus Pusat Federasi Gabungan Serikat Buruh Mandiri yang ditujukan Kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Perihal Jawaban Anjuran
15. Bukti P-15 : Print Out Lowongan Kerja yang diterbitkan oleh Tergugat

Halaman 22 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/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 demikian pula untuk meneguhkan atau menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **T-1 s/d T-14B**;

T-1	:	Laporan Laba Rugi Dan Neraca (Periode Januari 2018 S/D Desember 2018) Yang Disampaikan Dalam Laporan Surat Pemberitahuan Tahunan (Spt) 2018 Pada 30 April 2019 Dengan Nomor Tanda Terima Elektronik 07520584744;
T-1a	:	Laporan Laba Rugi Dan Neraca (Periode Januari 2019 S/D Desember 2019) Yang Disampaikan Dalam Laporan Surat Pemberitahuan Tahunan (Spt) 2019 Pada 23 April 2020 Dengan Nomor Tanda Terima Elektronik 13183406457201023211
T-1b	:	Laporan laba rugi dan neraca (periode januari 2020 s/d desember 2020) yang Disampaikan dalam laporan surat pemberitahuan tahunan (spt) 2020 pada 20 april 2021 dengan Nomor Tanda Terima Elektronik 70183406402211020310
T-1c	:	Laporan Laba Rugi Dan Neraca (Periode Januari 2021 S/D Desember 2021) Yang Disampaikan Dalam Laporan Surat Pemberitahuan Tahunan (Spt) 2021 Pada 23 April 2022 Dengan Nomor Tanda Terima Elektronik 72183406535221023911
T-2	:	Surat DPC SBSI 1992 Nomor : 012.VIII.21.PK SBSI 1992-PCP Perihal <u>Pemberitahuan Mogok Kerja</u> Tertanggal 03 Agustus 2021
T-3	:	Surat DPC SBSI 1992 Nomor : 016.VIII.21.PK SBSI 1992-PCP Perihal <u>Pemberitahuan Mogok Kerja</u> Tertanggal 30 Agustus 2021
T-4	:	SURAT DPC SBSI 1992 NOMOR : 021.IX.21.PK SBSI 1992-PCP PERIHAL <u>PEMBERITAHUAN MOGOK KERJA</u> Tertanggal 16 September 2021
T-5	:	SURAT DPC SBSI 1992 NOMOR : 009/DPC SBSI 1992/Jpst/2021 Perihal <u>Pemberitahuan Penyampaian Pendapat Di Muka Umum (Unjuk Rasa)</u> Tertanggal 07 Oktober 2021
T-6	:	SURAT DPC SBSI 1992 NOMOR : 011/DPC SBSI 1992/Jpst/2021 Perihal <u>Pemberitahuan Penyampaian Pendapat di Muka Umum (Unjuk Rasa)</u> Tertanggal 03 November 2021
T-7	:	Surat DPC SBSI 1992 NOMOR : 013/DPC SBSI 1992/Jpst/2021

Halaman 23 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.





		Perihal Pemberitahuan <u>Penyampaian Pendapat Di Muka Umum (Unjuk Rasa)</u> Tertanggal 15 November 2021
T-8	:	Surat DPC SBSI 1992 NOMOR : 013/DPC SBSI 1992/Jpst/2021 Perihal Pemberitahuan <u>Penyampaian Pendapat Di Muka Umum (Unjuk Rasa)</u> Tertanggal 17 November 2021
T-9	:	Surat Pemberitahuan Nomor : 779/SP/PCP/IV/2020 Penutupan Hotel Sementara Yang Dikeluarkan Pada Tanggal 29 April 2020 Dan Ditandatangani Oleh Alfreid Selaku General Manager
T-9a	:	Surat Pemberitahuan Pembukaan Hotel Kembali Yang Dikeluarkan Pada Tanggal 22 Oktober 2020 Dan Ditandatangani Oleh Alfreid Selaku General Manager dan M. Sofandi, S.H. Selaku Personal Manager;
T-10	:	Surat BPJS Ketenagakerjaan Nomor : B/13236/092022 Perihal Informasi Kepesertaan Eks Karyawan Hotel Bintang Baru (PT. Praja Cipta Perkasa) yang dikeluarkan Pada Tanggal 22 September 2022 Oleh M Izaddin Selaku Kepala Kantor Cabang (UTAMA A);
T-11	:	Print Out Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 1104K/PDT.SUS-PHI/2017 Dalam Pertimbangan Hukum Angka Romawi VI Point 3 Halaman 38;
T-12	:	Foto – Foto Penggugat Dan Rekan – Rekannya Melakukan Aksi Mogok Kerja Dan Unjuk Rasa Dengan Cara Menutup Akses Masuk Dan Keluar Hotel.
T-13	:	Laporan Audit Internal Nomor : 09/ADM. KEU/X/2021 Tanggal 20 Januari 2022 Yang Ditandatangani Oleh Ibu Purwanti. Y Selaku Finance & Accounting dan Tjung Po Poh Selaku Direktur Operasional.
T-14	:	Surat Pengumuman NO. 824/PENG/PCP/III/021 Dikeluarkan Tanggal 25 Agustus 2021 Yang Ditandatangani Oleh Celly Sutiono Selaku General Manager Yang Telah Diumumkan Dengan Cara Ditempel Di Mading;
T-14a	:	Surat Pengumuman No. 832/PENG/PCP/IX/2021 Dikeluarkan Tanggal 30 September 2021 Yang Ditandatangani Oleh Celly Sutiono Selaku General Manager Yang Telah Diumumkan Dengan Cara Ditempel Di Mading

Halaman 24 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



T-14b	:	Surat Pengumuman No. 842/PENG/PCP/X/2021 Dikeluarkan Tanggal 28 Oktober 2021 Yang Ditandatangani Oleh Celly Sutiono Selaku HRD MANAGER Yang Telah Diumumkan Dengan Cara Ditempel Di Mading
-------	---	--

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan Para Pihak tersebut di atas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan aslinya dan ternyata sebagian berkesesuaian dan sebagian tidak ada aslinya serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) huruf (b) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1888 KUHPdata, 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 jurisprudence* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa pada sidang **berikutnya yaitu tanggal 14 Desember 2022**, baik Penggugat maupun Tergugat **tidak** mengajukan saksi-saksi fakta maupun Ahli untuk menguatkan dalil-dalilnya dan untuk meneguhkan bantahannya, meski telah diberi kesempatan oleh **Majelis Hakim** di dalam **persidangan**, namun para pihak masing-masing baik Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan **kesimpulan secara tertulis tertanggal 14 Desember 2022**;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara yang ada relevansinya dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam Putusan ini;

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas;

#### **DALAM PROVISI**

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mengajukan tuntutan provisi agar **Majelis Hakim** menjatuhkan **putusan sela untuk memerintahkan**  
*Halaman 25 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



dan menghukum Tergugat membayar gaji/upah Penggugat sejak dihentikannya pembayaran gaji/upah oleh Tergugat **sejak** tanggal 31 Desember 2021 sampai dengan Juni 2022 atau 6 (*enam*) bulan upah x **Rp. 4.338.500 = Rp. 26.031.000** dan Tunjangan Hari Raya Tahun 2022 sebesar 1 bulan upah atau sebesar Rp. 4.641.854. dengan jumlah keseluruhan sebesar **Rp. 30.672.854,-** (*Tiga Puluh Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Empat Rupiah*);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka **Majelis Hakim** dapat menjatuhkan putusan sela memerintahkan pengusaha *in casu* Tergugat untuk membayar upah Penggugat setiap bulannya selama proses PHK dengan persyaratan apabila Tergugat terbukti telah melakukan skorsing kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan **Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 157A ayat (1), dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, dan selama masa skorsing Tergugat terbukti pula tidak membayarkan upah Penggugat setiap bulannya;**

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara *a quo* tidak terdapat bukti-bukti yang menyatakan bahwa Tergugat telah menerbitkan surat skorsing menuju PHK terhadap Penggugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), **maka Majelis Hakim** tidak memiliki landasan hukum untuk dapat mengabulkan tuntutan provisi Penggugat tersebut dengan suatu putusan sela;

Menimbang, bahwa selain alasan diatas, sehingga **Majelis Hakim** berpendirian bahwa tuntutan provisi Penggugat tersebut berkaitan erat dengan alasan Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat yang karenanya akan diperiksa dan dipertimbangkan di dalam pokok perkara, apakah PHK tersebut telah sesuai atau tidak dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku *in casu* **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Peraturan yang berlaku di**

Halaman 26 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



perusahaan Tergugat, oleh karenanya tuntutan Penggugat tersebut **haruslah dinyatakan ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum diatas **Majelis Hakim** berpendapat tuntutan provisi Penggugat tersebut, **adalah tidak beralasan hukum karenanya harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya**;

#### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa selain mengajukan bantahan dan perlawanan terhadap pokok perkara, Tergugat juga mengajukan Eksepsi, oleh karena itu **Majelis Hakim** perlu terlebih dahulu mempertimbangkan dalam Eksepsi, sebelum mempertimbangkan dalam pokok perkaranya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Eksepsinya mohon agar **Majelis Hakim** menolak atau setidaknya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*) secara keseluruhan;

Menimbang, bahwa di dalam jawaban **Tergugat** tertanggal 09 Oktober 2022 telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

**Eksepsi (Huruf-A) tentang gugatan Penggugat tidak memiliki kapasitas untuk menggugat (*Diskualifikasi In Person*)**, dengan alasan karena tidak berdasar hukum;

- a) Bahwa Penggugat telah mengajukan klaim pencairan Jaminan Hari Tua (selanjutnya disebut "JHT") di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "BPJS Ketenagakerjaan") pada tanggal 7 Maret 2022, dengan demikian Penggugat telah menerima dan mengakui bahwa Penggugat sudah tidak lagi bekerja kepada Tergugat;
- b) Bahwa dengan telah berakhir hubungan kerja dengan Tergugat, sehingga mengakibatkan Penggugat tidak memiliki hubungan hukum lagi dengan Tergugat dan oleh karenanya tidak memiliki kapasitas untuk mengajukan gugatan dalam perkara ini. Oleh karenanya maka Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* harus dinyatakan ditolak atau setidaknya – tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

**Eksepsi (Huruf-B) tentang gugatan Penggugat Patut dinyatakan tidak dapat diterima Karena Kabur atau tidak Jelas (*Obscuur Libel*)**, dengan alasan karena tidak berdasar hukum;

- a. Bahwa dengan tidak disebutkan secara jelas objek gugatannya, yang mana perihal gugatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja namun diikuti gugatan

*Halaman 27 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



mengenai adanya perselisihan Hak mengenai upah, Gugatan yang disampaikan Penggugat kabur dan tidak jelas dan tidak saling mendukung antara Posita dengan Posita dan antara Posita dengan Petitum. Bahwa Para Penggugat Jelas-jelas menggunakan dalil-dalil yang menimbulkan kontradiksi antara Posita dengan Petitum;

**Eksepsi (Huruf-C) tentang gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium litis Consortium*)**, dengan alasan karena ;

- a) Bahwa dalam Anjuran nomor 2615/KT.03.03 tertanggal 25 Agustus 2022 yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi, Kota Administrasi Jakarta Pusat dan ditanda tangani oleh Bapak Djardes Adolf Purba, S.H. selaku Mediator dan Bapak Sudrajat, S.E., M.M. selaku Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat terdapat nama Penggugat dan rekan-rekannya dalam 1 (satu) anjuran tersebut;
- b) Bahwa Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara sendiri-sendiri tanpa menarik Penggugat lain, sehingga Penggugat tidak lengkap karena masih harus ikut dijadikan sebagai Penggugat, baru perselisihan dapat diselesaikan secara tuntas dan menyeluruh. Maka gugatan yang diajukan oleh Penggugat kurang pihak sehingga Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini menyatakan gugatan penggugat kurang pihak dan harus dinyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi yang diajukan oleh **Tergugat** seperti tersebut diatas, maka **Majelis Hakim** mempertimbangkan sebagai berikut:

**Eksepsi (Huruf-A) tentang gugatan Penggugat tidak memiliki kapasitas untuk menggugat (*Diskualifikasi In Person*)**, dengan alasan karena tidak berdasar hukum;

Menimbang, bahwa menurut **Majelis Hakim** materi eksepsi **Tergugat** yang berkaitan dengan apakah Penggugat telah mengajukan klaim pencairan Jaminan Hari Tua (JHT) di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) atau dengan kata lain telah mengajukan Surat Pernyataan Pengunduran Diri kepada Tergugat ? **Atau tidak**, maka hal ini

Halaman 28 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.





sudah masuk pada bagian pokok perkara yang sedang dipersengketakan oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut dari kedua belah pihak, untuk hal tersebut **Majelis Hakim** akan mempertimbangkannya secara sekaligus dan bersama-sama dalam bagian pokok perkara, oleh karena itu Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak memiliki kapasitas untuk menggugat (*Diskualifikasi In Person*), **haruslah dinyatakan ditolak;**

**Eksepsi (Huruf-B) tentang gugatan Penggugat Patut dinyatakan tidak dapat diterima Karena Kabur atau tidak Jelas (*Obscuur Libel*)**, dengan alasan karena tidak berdasar hukum;

Menimbang, bahwa setelah **Majelis Hakim** membaca dan meneliti secara seksama Gugatan Penggugat, menurut **Majelis Hakim** gugatan Penggugat telah jelas karena didalam gugatan Penggugat telah menguraikan secara jelas dan rinci mengenai pokok-pokok perkara yang dipersengketakan oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat, dalam posita gugatannya yaitu mengenai perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara : **Ratiman, yang beralamat di Jl. Bambu Petung III, RT 005 /RW 004 Cipayung, Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur, adalah sebagai Penggugat melawan PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru), yang berkedudukan di Jalan Dr. Soetomo No. 9 Pasar Baru, Jakarta Pusat, sebagai Tergugat**, sedangkan petitum pokoknya adalah mohon agar menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak amar putusan ini dibacakan, menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, dan menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), serta menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul akibat perkara *a quo*, sehingga dengan demikian gugataan Penggugat sudah cukup jelas dan tidak kabur (*obscur libel*);

Menimbang, bahwa berkenaan dengan eksepsi **Tergugat** mengenai tidak ada hubungannya atau adanya kontradiksi pada alur posita petitum gugatan Penggugat, menurut **Majelis Hakim** sejauh posita dan petitum dapat dipahami maka gugatan Penggugat tidak dapat dikatakan kabur. Meskipun Majelis Hakim

Halaman 29 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



tetap akan mempertimbangkan tangkisan Tergugat apabila terdapat Petitum-petitem yang tidak didukung oleh Posita;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa setelah mencermati dengan seksama hal-hal yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya, maka **Majelis Hakim** menilai terdapat sinkronisasi antara posita dan petitum, oleh karena itu Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur, tidak jelas dan tidak saling mendukung antara Posita dengan Posita dan antara Posita dengan Petitum, **haruslah ditolak**;

**Eksepsi (Huruf-C) tentang gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium litis Consortium*)**;

Menimbang, bahwa setelah **Majelis Hakim** mempelajari surat gugatan yang diajukan oleh Penggugat, maka pihak-pihak yang digugat dalam perkara ini telah tepat oleh karena telah jelas hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat. Penggugat adalah tenaga kerja dari Perusahaan Tergugat, yang pernah dipekerjakan atau di perbantukan pada perusahaan Tergugat. Apakah Penggugat tersebut mempunyai Hubungan Kerja dengan Tergugat? **Atau tidak**, maka hal ini sudah masuk pada bagian pokok perkara yang sedang dipersengketakan oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut dari kedua belah pihak, untuk hal tersebut **Majelis Hakim** akan mempertimbangkannya secara sekaligus dan bersama-sama dalam bagian pokok perkara, oleh karena itu Eksepsi Tergugat terkait dengan eksepsi tersebut, **haruslah dinyatakan ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut diatas maka eksepsi Tergugat dianggap tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan oleh karenanya **haruslah ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena Eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya, maka **Majelis Hakim** akan mempertimbangkan pokok perkaranya;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan gugatan *a quo* karena Tergugat menolak anjuran Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Kota Jakarta Pusat dengan mengeluarkan Anjuran Nomor : 2615/KT.03.03, Tertanggal 25 Agustus 2022 (**Vide Bukti P-**  
*Halaman 30 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



**13)**, sedangkan Tergugat tidak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Menimbang, bahwa sekalipun para pihak telah melakukan upaya perdamaian di tingkat tripatriit namun gagal, tetapi **Majelis Hakim** tetap menganjurkan agar para pihak dapat menyelesaikan perselisihannya melalui jalan damai, sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat tersebut dengan alasan sebagaimana diuraikan dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka **Majelis Hakim** menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *Juncto* Pasal 1865 KUH Perdata ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda **Bukti P-1 s/d P-15**, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti berupa surat yang diberi tanda **Bukti T-1 s/d T-14B**;

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat **tidak** mengajukan saksi-saksi fakta maupun ahli untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya maupun untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya, meski telah diberi kesempatan oleh **Majelis Hakim** di dalam persidangan,

Menimbang, bahwa atas perselisihan *a quo*, **Majelis Hakim** akan memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa memperhatikan Surat Anjuran dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Kota Jakarta Pusat dengan mengeluarkan Anjuran Nomor : 2615/KT.03.03, Tertanggal 25 Agustus 2022 (**Vide Bukti P-13**), yang asli anjuran terlampir bersama surat gugatan Penggugat, didapatkan fakta Para Pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan *a quo* namun tidak dicapai kesepakatan, sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, **Majelis Hakim** berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bekerja pada Tergugat dengan setatus perjanjian kerja Waktu tidak tertentu sejak tanggal **09 Januari 2012** sampai dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang efektif pada tanggal 31 Desember 2021 (**Vide Bukti P-1, P-5**) melalui Surat Nomor 847/SPer/BB/XII/2021 tertanggal 31 Desember 2021, dengan jabatan sebagai **Staff Waiter** dan upah terakhir adalah sebesar **Rp. 4.416.500,-** (*empat juta empat ratus enam belas ribu lima ratus rupiah*) perbulan sesuai dengan slip gaji pada Bulan Nopember 2021 (**Vide Bukti P-2**);

Menimbang, bahwa pada tanggal 31 Desember 2021 **Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan** Perusahaan merugi sesuai dengan Pasal 44 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 (**Vide Bukti P-5**) dan atas surat PHK tersebut Penggugat telah menyatakan menolak PHK sebagaimana surat Penggugat kepada Tergugat, karena Penggugat menganggap bahwa tindakan tersebut merupakan strategi dan siasat perusahaan untuk menghindari kewajiban untuk membayar hak pekerja;

Menimbang, bahwa pada bulan Oktober 2021, bulan Nopember 2021 Para pekerja melakukan mogok kerja sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku secara tertib dan damai kemudian pada saat tersebut Penggugat dan pihak Para Pekerja Tergugat melakukan pertemuan supaya tuntutan kekurangan upah terhadap Tergugat tetap dibayar, akan tetapi hasil pertemuan tersebut tidak mencapai kesepakatan (**Vide Bukti P-6 s/d 12, dan Bukti T-3 s/d T-9**). Dan sejak Penggugat melakukan tuntutan kekurangan upah terhadap Tergugat, sejak itu juga Tergugat melakukan tindakan meliburkan sebagian pekerjaanya dengan alasan karena situasi Pandemic Covid-19 dan Tergugat tanpa kesepakatan dengan pekerja membayar upah Penggugat tidak penuh;

Menimbang, bahwa Penggugat dapat menerima PHK tanpa ada kesalahan yang dilakukan Tergugat, namun karena perhitungan hak-hak Penggugat akibat PHK tidak sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan maupun Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Perusahaan melainkan berdasarkan perhitungan sepihak dari Tergugat, maka Penggugat keberatan dan menolak perhitungan yang dilakukan oleh Tergugat;

Halaman 32 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



Menimbang, bahwa selanjutnya menurut Penggugat, pada tanggal 31 Desember 2021 Tergugat menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang efektif pada tanggal 31 Desember 2021 (**Vide Bukti P-5**) dengan alasan Perusahaan merugi, dan efisiensi serta efek persebaran **Virus Covid-19**. Bahwa PHK tersebut cacat hukum karena belum mendapatkan Persetujuan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diubah dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Oleh karena itu atas tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut maka sudah sepantasnya Penggugat menuntut Pesangon 2 (dua) kali sesuai Pasal 156 ayat 2, Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat 3 dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah dirubah dalam UU Cipta Kerja, dimana hak-hak Penggugat akibat PHK tanpa ada kesalahan adalah sebesar **Rp. 59.534.420,-** (*Lima Puluh Sembilan Juta Lima Ratus tiga Puluh Empat Ribu Empat Ratus Dua Puluh Rupiah*);

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas Penggugat pada pokoknya mohon kepada **Majelis Hakim** agar Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus dan berakhir sejak Putusan ini dibacakan dan Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan upah peroses sejak **bulan 31 Desember 2021 sampai dengan Juni 2022** kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali mengenai hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya menurut Tergugat, PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat secara sepihak adalah tidak benar, karena pada dasarnya sampai hari ini Penggugat tidak masuk dan dianggap undur diri. Kemudian Penggugat melakukan mogok kerja dan unjuk rasa berjilid-jilid sehingga membuat Tergugat semakin merugi, serta Penggugat juga mengakui bahwa PHK terhadap Penggugat adalah disebabkan efisiensi karena efek atau imbas penyebaran **Virus Covid-19**, dan Penggugat mengetahui secara pasti bahwa Tergugat sedang mengalami kesulitan keuangan untuk memberikan upah baik terhadap Penggugat maupun karyawan lainnya;





Menimbang, bahwa Tergugat juga mendalilkan bahwa pada kenyataannya Tergugat mengalami kesulitan keuangan akibat pandemic **Virus Covid-19** yang masih berlangsung sampai sekarang, sehingga Tergugat terancam menutup usahanya karena kerugian yang dialami Tergugat sebagaimana hasil audit keuangan Tergugat dari bulan Januari 2018 sampai dengan 31 Desember 2018, bulan Januari 2019 sampai dengan 31 Desember 2019, dan bulan Januari 2020 sampai dengan 31 Desember 2020, sehingga sangatlah mustahil Tergugat dapat memenuhi permintaan Penggugat. **Dan sejak bulan Januari 2019 sampai saat ini Tergugat benar-benar dalam keadaan kolaps atau jatuh terpuruk akibat pandemic Covid-19**, bahkan terancam bangkrut/pailit, sehingga Tergugat benar-benar tidak dapat memenuhi kewajibannya terhadap banyak pihak antara lain pinjaman Bank, utang terhadap para supplier dan utang terhadap kantor pajak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat tersebut di atas, maka gugatan Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana tersebut di atas, **Majelis Hakim** berkesimpulan pokok perselisihan yang akan diperiksa dan dipertimbangkan dalam perkara *aquo*, adalah apakah pemutusan hubungan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat melalui Surat Nomor 847/SPer/BB/XII/2021 tertanggal 31 Desember 2021 perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang efektif pada tanggal 31 Desember 2021 **adalah sah dan dapat dibenarkan secara hukum ataukah tidak ? dengan segala akibat hukumnya?**;

Menimbang, bahwa atas perselisihan tersebut diatas, **Majelis Hakim** akan memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa **Majelis Hakim** akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai status hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bekerja pada Tergugat dengan setatus perjanjian kerja Waktu tidak tertentu sejak tanggal **09 Januari 2012** sampai dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang efektif pada tanggal 31 Desember 2021 (**Vide Bukti P-1, P-5**) melalui Surat Nomor 847/SPer/BB/XII/2021 tertanggal 31 Desember 2021, dengan jabatan sebagai **Staff Waiter** dan upah terakhir adalah sebesar **Rp.4.416.500,- (empat juta**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*empat ratus enam belas ribu lima ratus rupiah*) perbulan sesuai dengan slip gaji pada Bulan Nopember 2021 (**Vide Bukti P-2**);

Menimbang, bahwa atas apa yang didalilkan Penggugat tersebut diatas tentang adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan status sebagai pegawai tetap dengan masa kerja sejak tanggal **09 Januari 2012** sampai dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang efektif pada tanggal 31 Desember 2021 (**Vide Bukti P-1, P-5**) melalui Surat Nomor 847/SPer/BB/XII/2021 tertanggal 31 Desember 2021, dengan masa kerja 9 tahun lebih jabatan sebagai **Staff Waiter** dan upah terakhir adalah sebesar **Rp. 4.416.500,-** (*empat juta empat ratus enam belas ribu lima ratus rupiah*) perbulan sesuai dengan slip gaji pada Bulan Nopember 2021 dapat dibuktikan Penggugat dengan menghadirkan (**Vide Bukti P-1, P-2, P-5**), sementara Tergugat atas dalil gugatan tersebut beserta buktinya **Bukti T-1 s/d T-14B** tidak membantahnya, sehingga **Majelis Hakim** berpendapat mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan Pasal 176 HIR *juncto* Pasal 1865 KUHPdata, dengan tidak membantah adalah merupakan pengakuan diam-diam pihak Tergugat tersebut adalah merupakan bukti yang sempurna sehingga tidak perlu dibuktikan lagi sepanjang mengenai hubungan kerja dan status hubungan kerjanya ;

Menimbang, **bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap secara terus menerus dan merupakan bagian dari suatu proses pelayanan jasa pada PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru)** serta dilakukan selama lebih dari 5 (*lima*) tahun berturut turut tanpa jeda;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah di kemukakan diatas, maka menurut **Majelis Hakim**, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, adalah hubungan kerja dengan setatus hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau **pegawai Tetap**;

Menimbang, bahwa oleh karena status Penggugat dapat dibuktikanya adalah sebagai pekerja tetap (PKWTT), mengingat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan yang telah diundangkan tanggal 2 November 2020 dan aturan pelaksanaanya berupa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja telah diundangkan tanggal 2 Februari 2021, maka berdasarkan asas "**Lex Posterior Derogat Legi Priori**" artinya *Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-*

Halaman 35 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undangan yang terdahulu yang mengatur hal yang sama”, Faktanya gugatan *a quo* didaftarkan pada tanggal **13 September 2022** setelah disahkan peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 berupa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 17 Maret 2021, karenanya **Majelis Hakim** berpendirian penyelesaian perselisihan PHK dalam perkara *a quo* selain mengacu pada ketentuan perundang-undangan *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) juga mengacu pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, Peraturan Perusahaan atau PKB yang berlaku di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya **Majelis Hakim** akan memeriksa dan mempertimbangkan terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 31 Desember 2021 yang efektif pada tanggal 31 Desember 2021 (**Vide Bukti P-5**), dan sampai terhitung tanggal 31 Desember 2021 Penggugat dinyatakan sudah tidak bekerja lagi, pada pokoknya **Majelis Hakim** berpendapat bahwa Tergugat mengakui dan menerangkan bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat dengan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sampai dengan tanggal 31 Desember 2021 karena alasan Perusahaan merugi, dan efisiensi serta efek akibat dari persebaran **Virus Covid-19** atau **pandemic covid-19**;

Menimbang, bahwa **Majelis Hakim** berpendirian dalam memberikan pertimbangan hukum terkait dengan adanya pandemi covid 19 atau wabah virus corona yang sedang terjadi saat ini merupakan suatu bencana nasional yang bersifat global, merujuk pada adanya beberapa peraturan, antara lain:

- Peraturan Pemerintah Nomor 21/2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) ditetapkan pada 31 Maret 2020;
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai Bencana Nasional yang ditetapkan tanggal 13 April 2020;

Halaman 36 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Surat Edaran Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Status Keadaan Darurat Bencana Non Alam *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan keterangan Penggugat *in cassu* pekerja dan Tergugat *in cassu* perusahaan yang tercantum dalam Anjuran dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Kota Jakarta Pusat dengan mengeluarkan Anjuran Nomor : 2615/KT.03.03, Tertanggal 25 Agustus 2022 (**Vide Bukti P-13**), pada pokoknya diketahui bahwa Penggugat pada dasarnya tidak menolak untuk di PHK oleh Tergugat namun keberatan atas kompensasi PHK dari Tergugat, dan Tergugat menyatakan bahwa sejak bulan Januari 2018 hingga tanggal 31 Desember 2020, perusahaan Tergugat mengalami penurunan omset dan produksi semakin sedikit serta kondisi keuangan perusahaan yang mengalami keterpurukan dan semakin minus sebagai akibat pandemic **Virus Covid-19**, sehingga perusahaan kesulitan melakukan pembayaran tagihan, upah karyawan dan operasional perusahaan, dimana perusahaan hanya bisa membayar upah melalui tagihan proyek tersisa, maka Tergugat terpaksa harus melakukan PHK terhadap pekerja sebagai tindakan untuk menstabilkan keuangan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan **Bukti T-1 berupa Laporan** Laba Rugi dan Neraca yang dibuat tanggal 16 April 2019 Tergugat mengalami kerugian di tahun 2018 (Periode Januari s/d Desember 2018) sebesar **Rp. 950.878.110,-** (*sembilan ratus lima puluh juta delapan ratus tujuh puluh delapan ribu seratus sepuluh rupiah*), **Bukti T-1A berupa Laporan** Laba Rugi dan Neraca yang dibuat tanggal 13 April 2020, Tergugat mengalami kerugian di tahun 2019 (Periode Januari s/d Desember 2019) sebesar **Rp.1.882.425.320,-** (*satu milyar delapan ratus delapan puluh dua juta empat ratus dua puluh lima ribu tiga ratus dua puluh rupiah*), dan **Bukti T-1B berupa Laporan** Laba Rugi dan Neraca yang dibuat tanggal 13 April 2021, Tergugat mengalami kerugian di tahun 2020 (Periode Januari s/d Desember 2020) sebesar **Rp. 2.881.352.697,-** (*dua milyar delapan ratus delapan puluh satu juta tiga ratus lima puluh dua ribu enam ratus sembilan puluh tujuh rupiah*);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan fakta-fakta dalam persidangan tersebut di atas, maka **Majelis Hakim** berkesimpulan bahwa benar Tergugat mengalami kerugian pada Tahun 2018 sampai Tahun

Halaman 37 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2020, serta untuk mencegah agar tidak terjadi kerugian lebih besar lagi ke depannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengatur sebagai berikut:

## Pasal 43 ayat (2)

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan fakta-fakta tersebut di atas, menurut **Majelis Hakim** dalam kondisi perusahaan mengalami krisis keuangan sebagai akibat dari adanya bencana pandemic **Virus Covid-19**, tentunya Tergugat akan melakukan efisiensi demi tetap beroperasinya perusahaan untuk mencegah kerugian lebih lanjut, sehingga **Majelis Hakim** berpendapat adalah sah dan dapat dibenarkan apabila Tergugat kemudian melakukan PHK efisiensi berupa pengurangan sebagian karyawan dalam rangka menyeimbangkan biaya operasional perusahaan dengan melakukan PHK terhadap karyawannya termasuk Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, **Majelis Hakim** berkesimpulan bahwa akibat situasi perekonomian dalam negeri yang tidak menentu ditambah adanya Pandemi **Covid-19** yang sangat memukul dunia usaha khususnya bagi perusahaan Tergugat, maka Tergugat mengambil kebijakan yang bertujuan untuk menyelamatkan perusahaan agar tetap memproduksi dan berkelanjutan usahanya, yaitu dengan melakukan efisiensi berupa melakukan PHK terhadap pekerjaannya termasuk Penggugat. Oleh karenanya **Majelis Hakim** berpendirian bahwa tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sebagaimana Surat Nomor 847/SPer/BB/XII/2021 tertanggal 31 Desember 2021 perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang efektif pada tanggal 31 Desember 2021 (**Vide Bukti P-5**), adalah karena perusahaan melakukan efisiensi akibat pandemic **Covid-19** dan

Halaman 38 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.





Prusahaan merugi, serta untuk mencegah agar tidak terjadi kerugian lebih besar lagi ke depannya adalah sah dan dapat dibenarkan, oleh karenanya **Majelis Hakim** dengan berdasarkan keadilan dan kepatutan menyatakan **"PUTUS"** hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak **tanggal 1 April 2022**, sehingga terhadap **petitum Penggugat angka (2)** agar **Majelis Hakim** menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak amar putusan ini dibacakan, **adalah beralasan untuk dikabulkan sebagian;**

Menimbang, bahwa atas pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ini, maka berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Penggugat berhak atas kompensasi yang wajib dibayar oleh Tergugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa sebagaimana secara yuridis Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja Penggugat dari bulan **Januari 2022** sampai dengan adanya putusan hukum dari Pengadilan hubungan industrial, **namun demikian karena Penggugat** dilarang masuk bekerja oleh Tergugat untuk melaksanakan kewajibannya bukan atas kemauan Penggugat sendiri, maka **Majelis Hakim** berkesimpulan bahwa **Tergugat** diwajibkan melaksanakan kewajibannya yaitu untuk membayar upah pekerja/Penggugat beserta hak hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/Penggugat setiap bulan sebesar 100% (*seratus persen*);

Menimbang, bahwa berkenaan dengan petitum perihal untuk membayar upah Penggugat selama proses PHK sebesar 100% (*seratus persen*) setiap bulannya, maka **Majelis Hakim berpendirian** adalah berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan serta berdasarkan ketentuan Pasal 157A ayat (1), dan (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **untuk mengabulkan sebagian tuntutan Penggugat** dengan menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar **3 (Tiga) bulan** upah yaitu dari bulan **Januari 2022 sampai dengan Maret 2022**, sehingga terhadap **petitum Penggugat** yang terkait hal tersebut agar **Majelis Hakim** menghukum Tergugat untuk membayar Upah Proses sejak



bulan 31 Desember 2021 s/d Juni 2022 selama (6 bulan), **adalah beralasan untuk dikabulkan sebagian;**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan diatas, **Majelis Hakim** akan menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat dan hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, berupa:

- Uang Pesangon dengan masa kerja 10 (*sepuluh*) Tahun lebih tetapi kurang dari 11 (*sebelas*) tahun (**dari 09 Januari 2012 sampai dengan 1 April 2022**) dengan gaji/upah sebesar yang akan di perhitungkan dibawah ini, yang terdiri atas uang Pesangon 1 (satu) kali berdasar ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali berdasar ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak berdasar ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum yang terungkap dalam persidangan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan jabatan sebagai **Staff Waiter** pada PT. Praja Cipta Perkasa (Hotel Bintang Baru) dan mendapat upah sebesar **Rp. 4.416.500,-** (*empat juta empat ratus enam belas ribu lima ratus rupiah*) per bulan sesuai dengan pertimbangan didepan, dengan masa kerja 10 (*sepuluh*) Tahun lebih tetapi kurang dari 11 (*sebelas*) tahun (**dari 09 Januari 2012 sampai dengan 1 April 2022**), maka untuk menghitung hak-hak Pekerja/Penggugat, **Majelis Hakim** menggunakan upah sebesar **Rp. 4.416.500,-** (*empat juta empat ratus enam belas ribu lima ratus rupiah*) per bulan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan;

Sehingga kompensasi yang harus dibayarkan kepada Penggugat adalah sebagai berikut yang terdiri dari :

No	Hak - Hak Penggugat	Jumlah
1.	Uang Pesangon : 1 x 9 x Rp. 4.416.500,-	39.748.500
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja : 1 x 8 x Rp. 4.416.500,-	17.666.000
3.	Uang Penggantian Hak : (12/25) x Rp. 4.416.500,-	2.119.920
4.	Upah Proses sejak Bulan Januari 2022 sampai dengan	13.249.500

Halaman 40 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	bulan Maret 2022 = 3 x Rp. 4.416.500,-	
5.	Total	Rp. 72.783.920;

(Tujuh Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Rupiah);

Menimbang, bahwa dari pertimbangan diatas, **Majelis Hakim** berkesimpulan bahwa gugatan **Penggugat Pada Petitum angka 3 (tiga)**, dan sekaligus gugatan **Penggugat Pada Petitum angka 4 (Empat)**, adalah **harus dinyatakan dikabulkan untuk sebagian**;

Menimbang, bahwa disamping itu setelah **Majelis Hakim** memeriksa jawab-jawab, bukti-bukti yang diajukan Para Pihak, **Majelis Hakim** menemukan beberapa Putusan PHI yang diajukan oleh Tergugat, yaitu **Bukti T-11** berupa Putusan Perkara Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 1104K/Pdt.Sus-PHI/2017, dan **point 36 Jawaban Tergugat** berupa Putusan Perkara PHI Nomor 87/Pdt.sus-PHI/2020, di dalam bukti-bukti yang diajukan Tergugat tersebut terdapat beberapa Putusan PHI pada Tingkat Pertama maupun tingkat Kasasi, maka terhadap bukti-bukti Putusan PHI sebelumnya yang diajukan oleh Tergugat, oleh karena system hukum yang dianut di Indonesia cenderung ke **Civil Law System** bukan **Angglo Saxon (common law system)** dan juga apa yang diperselisihkan antara Penggugat dan Tergugat telah jelas ada Ketentuan, konstitusi, dan Undang-Undang yang mengaturnya, sehingga terhadap bukti-bukti tersebut diatas, maka **Majelis Hakim** berpendapat "*Putusan seorang Hakim dalam suatu perkara hanya mengikat para pihak yang berperkara saja. Sehingga tidak mengikat dan tidak mesti dipedomani dalam perkara a quo, karena setiap perkara ada keunikan masing-masing yang nantinya akan dipertimbangkan berdasarkan fakta-fakta dalam persidangan dan juga ketentuan hukum yang relevan dalam perkara aquo*", oleh karenanya di kesampingkan;

Menimbang, bahwa dalil-dalil dan alat bukti yang diajukan Penggugat selain yang telah dipertimbangkan di atas, **menurut hemat Majelis Hakim** tidak perlu lagi dipertimbangkan secara eksplisit dalam perkara *a quo* dinyatakan di kesampingkan, oleh karena itu tidak mempunyai *relevansi* dengan pokok perselisihan dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut di atas, dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti yang tidak relevan dengan perkara ini serta alasan hukum lainnya, telah cukup alasan bagi **Majelis**

Halaman 41 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



**Hakim untuk mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;**

Menimbang, bahwa selanjutnya **Majelis Hakim** akan mempertimbangkan biaya perkara yang terkait dengan **petitum ke-5 (Lima) Penggugat;**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam peroses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta)*", Namun demikian karena nilai gugatan Penggugat kurang dari **Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta)**, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 43 **ayat (2)** Peraturan Pemerintah (PP) Nomor. 35 Tahun 2021 *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

#### **MENGADILI:**

##### **DALAM PROVISI**

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

##### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

##### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan "**PUTUS**" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak **tanggal 1 April 2022;**
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta Upah proses sejak **Bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Maret 2022** yang jumlah keseluruhannya sebesar **Rp.**

Halaman 42 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



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

**72.783.920,- (Tujuh Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Rupiah);**

4. Menolak Petitum gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang sampai hari ini ditetapkan sebesar Rp460.000,- (empat ratus enam puluh ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan **Majelis Hakim** Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari **RABU, tanggal 04 Januari 2022**, oleh kami **BINTANG AL, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Ir. MAS MUANAM, M.H.**, dan **Dr. RESY DESIFA NASUTION, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari **RABU, tanggal 11 Januari 2023**, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh **FRANS MASTER PAULUS, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan di hadir oleh Kuasa Penggugat dan dihadiri oleh Kuasa Tergugat ;

**HAKIM ANGGOTA,**

**KETUA MAJELIS HAKIM,**

**Ir. MAS MUANAM, M.H.,**

**BINTANG AL, S.H., M.H.,**

**, S.H. Dr. RESY DESIFA NASUTION, M.H.,**

**PANITERA PENGGANTI,**

**FRANS MASTER PAULUS, S.H., M.H.,**

Halaman 43 dari 43 Putusan Akhir Nomor 314/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.