



P U T U S A N
Nomor 375/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

FERDIANSYAH, Warga Negara Indonesia, **NIK: 3601201504890004**

beralamat di Kp. Bugis No. 61 RT.04 RW.03, Kel. Kembangan Utara, Kec. Kembangan, Jakarta Barat, DKI Jakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: Steven Federik, S.H., M.Kn., CLA, CFP., QWP., dan Arif Budiman, S.H., Para Advokat pada Kantor Hukum SFK & PARTNERS yang beralamat di Jl. Taman Daan Mogot No. 23, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, Jakarta Barat, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Oktober 2022,, Selanjutnya disebut sebagai---- **PENGUGAT** ;

Lawan

PT FIT AND HEALTH INDONESIA (GOLD'S GYM), Perseroan Terbatas, beralamat di Mal Ciputra Lantai LG 1A, Jl. Letjen S. Parman RT.11 RW.01, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, Jakarta Barat, DKI Jakarta, diwakili oleh **Jason J Lamuda** selaku Direktur Utama PT. Fit And Health Indonesia, dalam hal ini memberikan kuasa kepada : Feerdi Annes, SH., Advokat pada PT. Fit And Health Indonesia yang beralamat di Cohive-Green Park 9, 2nd Floor Wing B, Jl. Green Boulevard, Tangerang, Banten, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 November 2022,, Selanjutnya disebut sebagai----- **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan ;
Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak yang berperkara ;
Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan;



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 1 November 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 November 2022 dalam Register Nomor 375/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. yang telah dilakukan perbaikan gugatan tertanggal 30 November 2022, telah mengajukan Gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 disebutkan **"NEGARA INDONESIA ADALAH NEGARA HUKUM"** Implementasinya di dalam Pasal 5 UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan **"Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial"**.
2. Bahwa Penggugat sudah bekerja 10 (sepuluh) tahun tepatnya sejak tahun 2012 sebagai trainer bersama Tergugat yakni PT. Fit and Health Indonesia (Gold's Gym) di cabang **Mal Ciputra Lantai LG 1A Jalan Letjend. S. Parman RT. 11 RW. 01, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan Jakarta Barat - DKI Jakarta** bergerak di bidang fitnes serta training/pelatihan segar bugar; Tergugat mempunyai pekerja/buruh kurang lebih 400 (empat ratus) orang dengan mempunyai beberapa cabang tersebar di seluruh Indonesia dengan bentuk perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA);
3. Bahwa Penggugat bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) sebagai personal Trainer (pelatih) di PT. Fit And Health Indonesia (Golds Gym) sejak tanggal 27 Februari 2013 dengan adanya data diri Penggugat pada aplikasi Tergugat dan surat perjanjian kerja nomor NO. HRD/162/SK-GGi-CO/IV/14, adapun upah Terakhir dibayarkan secara penuh oleh Tergugat sebesar Rp. 4.276349,- pada pemberian THR keagamaan 18 Mei 2020;
4. Bahwa permasalahan berawal dari Penggugat yang dirumahkan secara sepihak yakni sejak bulan Mei 2020 sampai dengan Juni 2021 Penggugat dirumahkan/tidak dipekerjakan dengan alasan pandemi covid 19, Penggugat hanya menerima upah **sebesar 25% dari upah perbulan**;
5. Bahwa dari bulan Juli 2020 sampai dengan Oktober 2021, Penggugat dirumahkan secara sepihak dengan **tidak menerima upah sama sekali**;
6. Bahwa pada tahun 2021, Penggugat tidak menerima Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan sebesar Rp. 4.276.349,- (empat juta duaratus

Halaman 2 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah) oleh Tergugat hal ini bertentangan dengan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;

7. Bahwa pada bulan Desember 2021 sampai dengan April 2022 Penggugat menerima upah dari Tergugat tidak secara penuh;
8. Bahwa pada tahun 2022 Penggugat menerima THR keagamaan baru menerima Rp. 2.707.012, dimana seharusnya dibayarkan secara penuh;
9. Bahwa selama proses upaya tempuh hukum untuk mendapatkan hak Penggugat, Tergugat tidak pernah bergeming dan tidak menanggapi bahkan Tergugat secara ujug-ujug memutasikan Penggugat ke cabang luar kota (Surabaya), sementara Penggugat sedang melakukan upaya hukum sehingga keberatan untuk dimutasikan dan telah menjelaskan hal ini kepada Tergugat namun Tergugat tidak mau tau dan tetap saja dengan kebijakannya untuk memutasikan Penggugat ke Surabaya;
10. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan upaya bipartit namun tidak ada penyelesaiannya sehingga Penggugat melalui kuasa hukum membuat permohonan tripartit di Kantor Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat (Disnaker Jakarta Barat) namun Tergugat tidak ada itikad baik sama sekali dan tidak pernah datang memenuhi panggilan Disnaker Jakarta Barat sejak klarifikasi hingga mediasi ke tiga atau terakhir;
11. Bahwa pada tanggal 15 September 2022 Disnaker Jakarta barat telah mengeluarkan surat anjuran bernomor 067/091/HI-HAK-22/IX/2022;
12. Bahwa Hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat selama dirumahkan secara sepihak, pembayaran THR keagamaan tahun 2020 dan kekurangan THR keagamaan tahun 2021 sebagai berikut:
 - ✓ Pembayaran kekurangan upah : $2 \times \text{Rp. } 3.378.316,- = \text{Rp. } 6.756.632,-$ bulan Mei dan Juni 2020
 - ✓ Pembayaran upah : $14 \times \text{Rp. } 4.276.349,- = \text{Rp. } 59.868.886,-$ Bulan Juli 2020 s/d September 2021
 - ✓ Pembayaran kekurangan upah : $2 \times \text{Rp. } 2.138.175,- = \text{Rp. } 4.276.350,-$ Bulan Oktober, November 2021
 - ✓ Pembayaran kekurangan upah : $1 \times \text{Rp. } 1.069.087,- = \text{Rp. } 1.069.087,-$ Bulan Desember 2021
 - ✓ Pembayaran kekurangan : $4 \times \text{Rp. } 1.160.464,- = \text{Rp. } 4.641.856,-$ Bulan Januari s/d April 2022
 - ✓ Pembayaran THR keagamaan : $\text{Rp. } 4.276.349,- = \text{Rp. } 4.276.349,-$ Tahun 2021
 - ✓ Pembayaran kekurangan THR : $\text{Rp. } 1.856.742,- = \text{Rp. } 1.856.742,-$

Halaman 3 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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

Keagamaan tahun 2022

Jumlah keseluruhan = Rp. 82.745.902,-

13. Bahwa pada tanggal 28 Oktober 2022 Tergugat membuka pertemuan dengan Penggugat perihal perselisihan hubungan industrial, ketika Penggugat mempertanyakan perihal surat anjuran yang sudah dikeluarkan oleh Disnaker Jakarta Barat namun Tergugat masih jawaban yang sama yakni masih dimusyawarahkan dengan management;

Dasar-Dasar menjadi pertimbangan Hukum sebagai berikut:

1. Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 disebutkan **“NEGARA INDONESIA ADALAH NEGARA HUKUM”**;
2. Pasal 5 UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan **“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”**;
3. Pasal 88 A ayat (1) Undang-undang NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA menegaskan: “Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja”;
4. Juncto Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 36 ayat (1) Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyebutkan: “Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh”;
5. Pasal 2 ayat (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 bahwa upah kepada pekerja/buruh selama pandemic harus ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja;
6. Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/buruh di perusahaan bahwa Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja;
7. Pasal 157A ayat (1) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan: “Selama Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”;
8. Surat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat bernomor 0678/091/HI-HAK-22/IX/2022 Tentang Anjuran:

Halaman 4 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



Mengingat, menimbang dan berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat meminta kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta untuk memutuskan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk semua atau sebahagian dari gugatan;
2. Menyatakan bahwa Penggugat benar pernah bekerja dengan Tergugat sebagai pekerja waktu tidak tertentu di **PT. Fit and Health Indonesia (Gold's Gym)** cabang **Mal Ciputra Lantai LG 1A Jalan Letjend. S. Parman RT. 11 RW. 01, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan Jakarta Barat - DKI Jakarta**;
3. Menyatakan bahwa Penggugat telah diberhentikan sepihak oleh Tergugat.
4. Menyatakan bahwa Tergugat bersalah telah melakukan perbuatan melawan hukum yakni tidak mengikuti Undang- Undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Cipta kerja dan peraturan dibawahnya mengakibatkan kerugian Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagai berikut:

- ✓ Pembayaran kekurangan upah : 2 x Rp. 3.378.316,- = Rp. 6.756.632,-
bulan Mei dan Juni 2020
 - ✓ Pembayaran upah : 14 x Rp. 4.276.349,- = Rp. 59.868.886,-
Bulan Juli 2020 s/d September 2021
 - ✓ Pembayaran kekurangan upah : 2 x Rp. 2.138.175,- = Rp. 4.276.350,-
Bulan Oktober, November 2021
 - ✓ Pembayaran kekurangan upah : 1 x Rp. 1.069.087,- = Rp. 1.069.087,-
Bulan Desember 2021
 - ✓ Pembayaran kekurangan : 4 x Rp. 1.160.464,- = Rp. 4.641.856,-
Bulan Januari s/d April 2022
 - ✓ Pembayaran THR keagamaan : Rp. 4.276.349,- = Rp. 4.276.349,-
Tahun 2021
 - ✓ Pembayaran kekurangan THR : Rp. 1.856.742,- = Rp. 1.856.742,-
Keagamaan tahun 2022
- Jumlah keseluruhan = Rp. 82.745.902,-

Sehingga total keseluruhan Hak buruh atau hak Penggugat yang harus diterima dan dibayarkan oleh Tergugat adalah sebesar **Rp. 82.745.902,-**

(Delapanpuluh dua juta tujuh ratus empat puluh lima ribu sembilan ratus dua rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Memerintahkan seluruh Bank, baik Bank Pemerintah maupun Swasta untuk membekukan semua rekening bank perusahaan beratasnamakan PT. Fit And Health Indonesia atau Golds Gym sebagai jaminan untuk pembayaran seluruh hak buruh;
7. Menanggung membayar biaya perkara oleh Tergugat;

Jika Majelis Hakim mempunyai pendapat hukum yang berbeda maka berdasarkan Negara Hukum, mohon diputuskan secara adil dan bijaksana ex aequo et bono.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Penggugat dan Tergugat telah hadir diwakili oleh Kuasanya masing-masing;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Jawaban pada tanggal 14 Februari 2022, dimana Tergugat dalamnya jawabanya menyampaikan eksepsi kewenangan mengadili secara relatif, sebagai berikut;

A. DALAM EKSEPSI

I. EKSEPSI KOMPETENSI RELATIF

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri DKI Jakarta Tidak Berwenang Memeriksa, Memutus dan Menyelesaikan Perkara Ini Karena Merupakan Kewenangan Sengketa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Serang;

- 1) Bahwa Penggugat tetap dengan gugatan yang didaftarkan pada Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial DKI Jakarta, termasuk dan tidak terbatas pada seluruh dalil – dalil gugatan. **Dan**, kesempatan untuk membacakan gugatan tidak digunakan oleh Penggugat dan menyatakan dan/atau beranggapan dianggap telah dibacakan.
- 2) Bahwa haruslah menjadi perhatian bagi Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo, bahwa terdapat perbedaan mengenai kedudukan/alamat antara PT. Fit And Health Indonesia dengan PT. Fit and Health Indonesia (Gold's Gym) dimana PT. Fit And Health Indonesia memiliki banyak bidang usaha yang bergerak dibidang dengan unit kerja, meliputi: Jasa Pelayanan Kebugaran dan Kesehatan termasuk dan tidak terbatas pada penyediaan fasilitas senam kebugaran (fitness), Steambath, SPA, pijat reflexi, therapy, Konsultan Kecantikan, Perawatan dan Kebugaran Tubuh, makanan

Halaman 6 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan minuman, perdagangan hal mana lokasi/alamatnya berbeda-beda oleh karena tersebar di beberapa tempat di Indonesia.

- 3) Bahwa berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0006604.AH.01.02.TAHUN 2022 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT. FIT AND HEALTH INDONESIA, kedudukan saat ini berada di Cohive-Green Park 9, ^{2nd} Floor Wing B, Jalan Green Boulevard, Tangerang, Banten, 15345 – Indonesia.
- 4) Bahwa penting disampaikan kepada Yang Mulia Majelis Hakim dan menjadi perhatian khusus, yaitu permasalahan hukum antara Penggugat dan Tergugat saat perkara ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta, terlebih dahulu terbit Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang – Banten dengan nomor: 567/3512-Disnaker/2022, tertanggal 31 Agustus 2022 dan tidak hanya itu, berdasarkan permohonan upaya penyelesaian hukum oleh Tergugat, saat ini Penggugat, Wira Persada Arih Putra masih dalam proses pemeriksaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang – Banten pada tanggal 28 November 2022, berdasarkan surat perintah Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Nomor: 756/4452-DTKT/BINWAS/XI/2022, tertanggal 24 November 2022 perihal: Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dengan sifat surat: Penting.
- 5) Selanjutnya, dijabarkan upaya hukum penyelesaian hubungan industrial yang dilakukan Penggugat dengan menunjuk dan/atau memilih Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Cq. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang - Banten, untuk menyelesaikan perselisihan antara Penggugat dan Tergugat yaitu sebagai berikut:
 - Surat Pengaduan Nomor: SO190-MDF/GOLDS-FER.WIR/V/2022, tertanggal 17 Mei 2022;
 - Surat Dinas Tenaga Kerja Tangerang Nomor: 567/2521-Disnaker/2022, tertanggal 4 Juli 2022 perihal Sidang Mediasi I (satu);
 - Surat Dinas Tenaga Kerja Tangerang Nomor: 567/2789-Disnaker/2022, tertanggal 18 Juli 2022 perihal Sidang Mediasi II (dua);
 - Surat Dinas Tenaga Kerja Tangerang Nomor: 567/2874-Disnaker/2022, tertanggal 25 Juli 2022 perihal Sidang Mediasi III (tiga);

Halaman 7 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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

- Surat Anjuran Tertulis Pemerintah Kabupaten Tangerang Nomor 567/3512-Disnaker/2022, tertanggal 31 Agustus 2022;
- Surat perintah Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Nomor: 756/4452-DTKT/BINWAS/XI/2022, tertanggal 24 November 2022 perihal: Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dengan sifat surat: Penting.

6) Bahwa Penggugat bekerja dan menerima upah di PT. Fit And Healt Indonesia berkedudukan/beralamat di berada di Cohive-Green Park 9, 2nd Floor Wing B, Jalan Green Boulevard, Tangerang, Banten, 15345 – Indonesia, maka perlu mejadi perhatian Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo mengenai ditariknya PT. Fit And Health Indonesia ke dalam gugatan yang didaftarkan di Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial DKI Jakarta. Seharusnya gugatan dalam perkara a quo diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Serang, dengan alasan menurut hukum (*vide, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004*) dengan menunjuk dan/atau memilih Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang – Banten, Penggugat sadar dan mengakui kedudukan hukum tempat Penggugat bekerja adalah wilayah hukum Pengadilan menurut hukum yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial antara Penggugat adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Serang-Banten **bukan** Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

7) Bukti selanjutnya yang secara nyata dan terang membuktikan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Serang yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara a quo adalah **tindakan dan/atau perbuatan Penggugat yang tidak jujur dan/atau tidak terbuka** kepada Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat bahwa permasalahan perselisihan industrial sebagaimana dimaksud Penggugat dalam gugatan telah terlebih dahulu diperiksa oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang-Banten. Akibat **tindakan dan/atau perbuatan Penggugat yang tidak jujur dan/atau tidak terbuka** kepada Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menerbitkan 2 (dua) Anjuran Tertulis.

8) Terhadap perkara a quo, anjuran tertulis yang sah menurut hukum adalah anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang-Banten dengan nomor: 567/3512-

Halaman 8 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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)



Disnaker/2022, tertanggal 31 Agustus 2022. Diterbitkannya anjuran tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat, merupakan pembuktian sempurna atas itikad tidak baik dan/atau niat jahat dan/atau niat busuk/ buruk Penggugat yang berupaya dengan segala macam cara yang bertentangan dengan hukum agar tercapainya kehendak Penggugat.

- 9) Penggugat tidak jujur dan/atau berupaya menyesatkan Yang Mulia Majelis Hakim dengan menggunakan Anjuran Tertulis Jakarta Barat sebagai syarat sebagaimana tertuang dalam ketentuan hukum untuk mendaftarkan gugatan. Apabila (sekali lagi dikatakan “**apabila**”) tidak setuju terhadap Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang – Banten dengan nomor: 567/3512-Disnaker/2022, tertanggal 31 Agustus 2022, menurut hukum Penggugat mendaftarkan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat dimana dikeluarkan dan/atau anjuran tertulis diterbitkan dan/atau tempat Penggugat bekerja.
- 10) Bahwa Tergugat memiliki klub yang tersebar di Indonesia, dan Penggugat sebagai pekerja berdasarkan kontrak bekerja di tempat Tergugat dimana domisili hukum Tergugat berada di Provinsi Banten. Hal ini diakui secara sadar oleh Penggugat, karena Penggugat ditempatkan di tempat berdasarkan klub yang membutuhkan dan berpindah-pindah. Setiap karyawan ditempatkan di klub tidak berdasarkan waktu tertentu karena kebutuhan dari Tergugat, kemungkinan karyawan bisa dipindahkan sewaktu-waktu.
- 11) Bahwa agar menjadi **TERANG dan TEGAS** bahwa Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial DKI Jakarta, tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara, tertuang dalam ketentuan Pasal 81, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan sebagai berikut:
“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya tempat pekerja/buruh bekerja”
- 12) Bahwa menurut hukum dan secara nyata, tegas dan terang Penggugat, bahwa Penggugat mengakui dan memilih Dinas Tenaga Kerja Tangerang dan Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Kota Serang untuk menyelesaikan dan menyerahkan permasalahan hubungan industrial kepada Dinas Tenaga Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Serang, hal mana tempat Penggugat menerima upah dan bekerja di PT. Fit And Health Indonesia Cohive-



Green Park 9, 2nd Floor Wing B, Jalan Green Boulevard, Tangerang, Banten, 15345 – Indonesia dengan penempatan terakhir di Gold's Gym Mall Ciputra setelah beberapa kali perpindahan klub.

- 13) **Dan**, sudah seharusnya Penggugat yang selalu hadir dalam sidang mediasi hingga anjuran tertulis diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Serang. Berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum yang diakui dan dinyatakan secara tegas oleh Penggugat, setelah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menerbitkan Surat Anjuran Tertulis Nomor: 567/3512-Disnaker/2022 tertanggal 31 Agustus 2022, melainkan secara melawan hukum melaporkan permasalahan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat agar anjuran tersebut bisa digunakan sebagai dasar yang menguntungkan untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Barat dengan alasan bahwa Penggugat ditempatkan di Jakarta Barat.
- 14) Bahwa seluruh pekerja yang bergabung dengan Tergugat, bekerja berdasarkan rotasi penempatan di seluruh wilayah Indonesia dengan batas waktu tidak tentu. Mutasi penempatan bisa terjadi dilakukan meskipun penempatan dilokasi awal hanya sesaat dan/atau hanya 1 (satu) bulan, 1 (satu) tahun, 5 (lima) tahun bahkan 10 (sepuluh) tahun. Sehingga berdasarkan bukti-bukti dan fakta hukum, domisili hukum Tergugat berada di lokasi Tangerang – Banten, dan sebagaimana proses hukum yang dilakukan Penggugat untuk menyelesaikan proses permasalahan hubungan industrial pada wilayah hukum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang hingga terbit Surat Anjuran Tertulis Nomor: 567/3512-Disnaker/2022 tertanggal 31 Agustus 2022, menurut hukum dan kepatutan yang berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara **bukan** Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, **melainkan** Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Serang yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara a quo.
- 15) Bahwa perlu agar menjadi pertimbangan Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo terkait dasar hukum kompetensi relative dilihat dari Pengadilan Negeri di tempat Tergugat tinggal yang berwenang memeriksa gugatan atau tuntutan hak Actor Sequitor Forum Rei sebagaimana tertuang dalam Pasal 118 ayat 1 HIR, 142 ayat 1 Rbg). Oleh karenanya, gugatan seharusnya diajukan kepada pengadilan negeri di tempat Tergugat tinggal.

Halaman 10 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



16) Bahwa selain ketentuan Kompetensi Relative yang diatur dalam Pasal 118 HIR / Pasal 142 Rbg, Mahkamah Agung juga telah mempertegas terkait ketentuan Kompetensi Relatif dalam Yurisprudensi No. 99K/Sip/1976, halaman 143-147,

“Bahwa “gugatan ini tidak mengenai masalah “pembatalan pendaftaran” sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 dan 10 Undang-undang No. 21/1961. Oleh karenanya perkara ini seharusnya diajukan ke Pengadilan Negeri Surabaya dengan acara biasa yang juga tunduk pada ketentuan-ketentuan banding dan bukan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, karena Pengadilan Negeri Jakarta menurut acara biasa tidak berwenang mengadili perkara ini berdasarkan kompetensi relative”

Bahwa dengan adanya Yurisprudensi Mahkamah Agung tersebut diatas, semakin menegaskan bahwa Pengadilan Negeri Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri DKI Jakarta tidak berwenang mengadili perkara ini berdasarkan kompetensi relative, oleh karena menyangkut kompetensi relative, yang seharusnya sesuai Undang – undang, harus diajukan dan/atau didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada Pengadilan Negeri Kota Serang.

17) Sebagaimana telah diatur oleh Pasal 136 HIR, apabila Tergugat mengajukan eksepsi kompetensi relative, maka Majelis Hakim yang Terhormat wajib untuk memeriksa dan memutus terlebih dahulu terkait eksepsi tersebut sebelum pemeriksaan pokok perkara. Mengutip tulisan M. Yahya Harahap dalam bukunya Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan.

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

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



- 18) Bahwa setiap peradilan memiliki yurisdiksi untuk memeriksa dan memutus perkara, oeh karenanya apa yang telah menjadi yurisdiksi suatu lingkungan, tidak bisa dilanggar (*M. Yahya Harahap, 2017, Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, Sinar Grafik, Jakarta, halaman 497*).
- 19) Berdasarkan fakta-fakta hukum yang telah dijabarkan dan terbukti secara nyata diatas, maka sudah secara patut eksepsi ini dapat dikabulkan, dan Majelis Hakim dalam perkara a quo menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri DKI Jakarta Tidak memiliki wewenang secara relative untuk memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara gugatan a quo;

II. GUGATAN A QUO KURANG PIHAK (PLURIUM LITIS CONSORTIUM) DAN BERAKIBAT TIDAK TERPENUHI ASAS PERADILAN SEDERHANA, CEPAT DAN BIAYA MURAH

A. Bahwa permasalahan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud oleh Penggugat, tidak hanya melibatkan Penggugat dan Tergugat akan tetapi melibatkan juga Wira Persada Arih Putra. Bukti-bukti dan fakta-fakta hukum dapat dijabarkan, yaitu sebagai berikut:

1. Surat Kuasa Khusus kepada Steven Fedrik, S.H., M.Kn., Cla., CFP., QWP dan Arif Budiman, S.H. selaku Kuasa Hukum Wira Persada Arih Putra dan Penggugat, tertanggal 7 Mei 2022 bertindak atas nama Penggugat dan Wira Persada Arih Putra;
2. Pada tanggal 13 April 2002, Steven Fedrik, S.H., M.Kn., Cla., CFP., QWP dan Arif Budiman, S.H. beserta Wira Persada Arih Putra dan Penggugat, **hadir tanpa ada undangan dan/atau tidak diundang** di BSD Grand Boulevard, BSD Green Office Park, Sampora, Cisauk, Kabupaten Tangerang, Banten 15345, **memaksa** untuk menyelesaikan permasalahan industrial dengan Tergugat;
3. Pada tanggal 21 April 2002, Steven Fedrik, S.H., M.Kn., Cla., CFP., QWP dan Arif Budiman, S.H. beserta Wira Persada Arih Putra dan Penggugat, hadir tanpa ada undangan dan/atau tidak diundang di BSD Grand Boulevard, BSD Green Office Park, Sampora, Cisauk, Kabupaten Tangerang, Banten 15345. **Memaksa** untuk menyelesaikan permasalahan industrial dengan Tergugat;



4. Surat Nomor: SO187-MDF/GOLDS-FER.WIR/V/2022 perihal Somasi, tertanggal 9 Mei 2022 yang dikirimkan kepada Tergugat BSD Grand Boulevard, BSD Green Office Park, Sampora, Cisauk, Kabupaten Tangerang, Banten 15345. Yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:
 - Steven Fedrik, S.H., M.Kn., Cla., CFP., QWP dan Arif Budiman, S.H. selaku Kuasa Hukum Penggugat dan Wira Persada Arih Putra untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial;
 - Steven Fedrik, S.H., M.Kn., Cla., CFP., QWP dan Arif Budiman, S.H. selaku Kuasa Hukum Penggugat dan Wira Persada Arih Putra meminta agar dengan segera memenuhi permintaan dalam somasi tersebut;
5. Wira Persada Arih Putra dan Penggugat melalui kuasa hukumnya membuat laporan pengaduan kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang Cq. UPTD Pengawas Ketenagakerjaan. Berdasarkan Surat Nomor: Lap. Peng 191/MDF.Fer-GG/VI/2022 tertanggal 3 Juni 2022;
6. Surat nomor: 567/2521-Disnaker/2022, tertanggal 4 Juli 2022, perihal Sidang Mediasi I (satu) antara Penggugat dan Tergugat;
7. Surat nomor: 567/2789-Disnaker/2022, tertanggal 18 Juli 2022, perihal Sidang Mediasi II (dua) antara **Wira Persada Arih Putra dan Tergugat;**
8. Surat nomor: 567/2874-Disnaker/2022, tertanggal 25 Juli 2022. Perihal Sidang Mediasi III (tiga) antara Wira **Persada Arih Putra, Penggugat dan Tergugat;**
9. Sehingga berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum, terbukti secara sah dan meyakinkan bahwa permasalahan industrial sebagaimana dimaksud oleh Penggugat melibatkan Wira Persada Arih Putra merupakan permasalahan yang sama;
10. Akan tetapi Steven Fedrik, S.H., M.Kn., Cla., CFP., QWP dan Arif Budiman, S.H. selaku Kuasa Hukum Penggugat dan Wira Persada Arih Putra untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud dalam gugatan, memisahkan gugatan Wira Persada Arih Putra dengan Penggugat. Steven Fedrik, S.H., M.Kn., Cla., CFP., QWP dan Arif Budiman, S.H. selaku Kuasa Hukum Wira Persada Arih Putra mendaftarkan gugatan yang serupa dengan **register perkara Nomor: 372/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. tertanggal 1 November 2022;**



11. Pemisahan perkara antara Penggugat, Wira Persada Arih Putra dan Tergugat terancam akan terjadi keputusan-keputusan oleh Yang Terhormat Majelis Hakim perkara a-quo yang saling bertentangan. Padahal apabila digabungkan perkara aquo dengan perkara Wira Persada Arih Putra menurut kepututan hukum acara sangat bermanfaat (*Procesuel Doelmatig*).

Tindakan Steven Fedrik, S.H., M.Kn., Cla., CFP., QWP dan Arif Budiman, S.H. selaku Kuasa Hukum Penggugat dan Wira Persada Arih Putra untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud dalam gugatan yang memisahkan perkara dan/atau tidak menggabungkan perkara, bertentangan dengan asas Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 ayat (4), Undang-undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

12. Berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum secara otentik terdapat koneksitas dan/atau berkaitan erat antara Penggugat dan Wira Persada Arih Putra sehingga wajib dilakukan penggabungan tuntutan dalam satu gugatan menjadi kumulassi gugatan dan/atau samevoeging van vordering yaitu Penggabungan lebih dari satu tuntutan kedalam satu gugatan.

13. Kaidah hukum yang diterapkan tertuang dalam Yurisprudensi mengenai penggabungan gugatan, yaitu sebagai berikut:

a. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1043.K/Sip/1971, tertanggal 3 Desember 1974;

“HIR tidak mengatur hal penggabungan gugatan, maka terserah hakim dalam hal mana di iijinkan asal tidak bertentangan dengan prinsip cepat dan murah”

b. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.677.K/Sip/1972, tertanggal 13 Desember 1972

“Menurut Jurisprudensi, dimungkinkan “penggabungan” gugatan-gugatan jika antara gugatan-gugatan itu terdapat hubungan yang erat tetapi adalah tidak layak dalam bentuk perkara yang satu (No.53/1972.G) dijadikan gugatan rekonsensi terhadap perkara yang lainnya (No. 521/1971.G)”

Penggabungan gugatan perkara yang memiliki konksitas dan/atau memiliki hubungan erat satu sama lain, memilki akibat hukum, yaitu sebagai berikut:

1. **Mewujudkan Peradilan Sederhana;**



Melalui penggabungan beberapa gugatan dan/atau tuntutan kedalam satu gugatan, dapat dilaksanakan penyelesaian beberapa perkara melalui proses tunggal, dipertimbangkan serta diputuskan dalam satu putusan. Sebaliknya, jika masing-masing gugatan dipisah dan/atau terpisah dan berdiri sendiri, terpaksa ditempuh proses penyelesaian terhadap masing-masing perkara sehingga azas peradilan “Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan” tidak DITEGAKKAN.

2. Menghindari Putusan yang bertentangan;

Dengan system penggabungan dapat dihindari munculnya putusan yang saling bertentangan dalam kasus yang sama. Oleh karena itu, apabila terdapat koneksitas atau keterkaitan satu sama lain antara beberapa gugatan, cara efektif untuk menghindari terjadinya putusan yang saling bertentangan, dengan jalan menempuh system kumulasi atau penggabungan gugatan.

3. Begitupun uraian Prof.R.Subekti,S.H. yang memiliki penilaian hukum, yaitu:

“untuk menghindari terjadinya putusan yang saling bertentangan mengenai kasus yang memiliki koneksitas, misalnya apabila pada pengadilan negeri tertentu terdapat dua atau beberapa perkara yang saling berhubungan serta para pihak yang terlibat sama, lebih tepat perkara itu digabung menjadi satu, sehingga diperiksa oleh satu majelis saja.”

14. Berdasarkan apa yang Tergugat sampaikan diatas, gugatan Penggugat terbukti secara nyata memenuhi unsur Plurium Litis Consortium dan bertentang dengan asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Murah serta memiliki potensi besar terhadap Putusan yang saling bertentangan. Oleh karenanya secara patut agar Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo agar menjatuhkan putusan untuk menolak perkara a quo atau setidaknya perkara a quo dinyatakan tidak diterima.

B. TIDAK DITARIKNYA KEMENTERIAN KETENAGKERJAAN REPUBLIK INDONESIA Cq. DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI BANTEN Cq. DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI JAKARTA BARAT SEBAGI PIHAK MENGAKIBATKAN GUGATAN KURANG PIHAK.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia melalui Dina Tenaga Kerja Provinsi Banten dan Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat telah menerbitkan 2 (dua) Surat Anjuran tertulis dengan permasalahan hubungan industrial yang serupa, yaitu:
 - ✓ Surat Anjuran Tertulis yang diterbitkan pertama terhadap perkara a quo, diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten dengan Nomor: 567/3512-Disnaker/2022 tertanggal 31 Agustus 2022;
 - ✓ Surat Anjuran Tertulis yang kedua, diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat, berdasarkan surat anjuran nomor: 067/091/HI-HAK-22/IX/2022, tertanggal 15 September 2022.
2. Bahwa atas permasalahan yang dihadapi Penggugat dan Tergugat, sangat perlu untuk menarik **Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia Cq. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten Cq. Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat** untuk bertanggungjawab atas tindakan menerbitkan 2 (dua) Surat Anjuran Tertulis dengan penetapan anjuran yang berbeda satu sama lain.
3. Bahwa suatu perkara perdata haruslah tuntas keseluruhan (*uitgemacht*) sehingga kekurangan pihak dalam suatu perkara haruslah dipandang sebagai gugatan yang tidak sempurna dan tidak lengkap, ternyata secara yuridis formil gugatan Penggugat dalam perkara ini **terdapat kekurangan pihak atau masih ada pihak yang seharusnya dilibatkan, namun tidak dilibatkan sebagai pihak dalam perkara ini, sehingga dengan tidak diikutsertakannya pihak-pihak tersebut secara hukum gugatan yang diajukan Penggugat mengalami kurang pihak sehingga menyebabkan gugatan cacat formil dan haruslah ditolak atau setidaknya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*)**.

III. EKSEPSI GUGATAN PREMATUR (DILATORIA)

BAHWA ANJURAN TERTULIS, TERLEBIH DAHULU DITERBITKAN OLEH KEMENTERIAN TENAGA KERJA Cq. DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TANGERANG - BANTEN BERDASARKAN NOMOR: 567/3512-DISNAKER/2022, TERTANGGAL 31 AGUSTUS 2022 DAN

Halaman 16 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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)



DIJALANKAN OLEH WIRA PERSADA ARIH PUTRA DAN PENGUGUT.

1. Bahwa permasalahan hubungan industrial dimulai dari upaya hukum normative yang dilakukan oleh Wira Persada Aarih Putra dan Penggugat terhadap Tergugat, yaitu sebagai berikut:

1.1. Surat Permohonan Mediasi Tripartit Wira Persada Aarih Putra dan Penggugat Kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang Nomor: Perm 188/MDF.Wir.GG/VI/2022, tertanggal 10 Mei 2022;

1.2. Laporan dari Penggugat berdasarkan Surat Pengaduan Nomor: SO190-MDF/Golds-FER.WIR/V/2022, tertanggal 17 Mei 2022 kepada Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang – Banten;

1.3. **Lalu**, ditindaklanjuti dengan tahapan panggilan klarifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang – Banten sesuai surat nomor: 567/2152-Disnaker/2022, tertanggal 10 Juni 2022;

1.4. Tidak adanya penyelesaian terhadap pemersalahan antara Penggugat dan Tergugat, dilaksanakan sidang mediasi sesuai dengan surat panggilan mediasi, yaitu sebagai berikut:

i. Surat nomor: 567/2521-Disnaker/2022, tertanggal 4 Juli 2022, perihal Sidang Mediasi I (satu) antara Penggugat dan Tergugat;

ii. Surat nomor: 567/2789-Disnaker/2022, tertanggal 18 Juli 2022, perihal Sidang Mediasi II (dua) antara **Wira Persada Aarih Putra dan Tergugat**;

iii. Surat nomor: 567/2874-Disnaker/2022, tertanggal 25 Juli 2022. Perihal Sidang Mediasi III (tiga) antara **Wira Persada Aarih Putra, Penggugat dan Tergugat**.

4. Oleh karena tidak ada penyelesaian perselisihan industrial antara Wira Persada Aarih Putra, Ferdiansyah dengan Tergugat, Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tangerang, mengeluarkan Penetapan Anjuran Tertulis berdasarkan nomor: 567/3512-Disnaker/2022, perihal Anjuran, tertanggal 31 Agustus 2022 yaitu sebagai berikut:

i. *Agar perusahaan membayarkan hak upah Sdr. Wira Persada Aarih Putra dan Sdr. Ferdiansyah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.*

ii. **Sdr. Wira Persada Aarih Putra dan Sdr. Ferdiansyah dapat melapor ke pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi**



**Banten terkait kekurangan upah dan BPJS Ketenagakerjaan,
BPJS Kesehatan;**

- iii. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.
5. Bahwa Wira Persada Arih Putra, Ferdiansyah menindaklanjuti anjuran tertulis nomor: 567/3512-Disnaker/2022, perihal Anjuran, tertanggal 31 Agustus 2022 sesuai yang dianjurkan pada angka "ii", yaitu "melaporkan anjuran tertulis kepada **"Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten terkait kekurangan upah dan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan"**.
6. Bahwa Sdr. Arif Budiman dan rekan-rekan selaku Kuasa Hukum dari Wira Persada Arih Putra, Ferdiansyah melakukan intimidasi terhadap Penggugat di lingkungan kantor. Memaksa hadir tanpa undangan dan/atau jadwal pertemuan untuk melakukan mediasi agar permasalahan dapat diselesaikan. Penggugat tidak tinggal diam sampai akhirnya Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang memanggil Tergugat menindaklanjuti anjuran tertulis sesuai dengan nomor surat: 756/4452-DTKT/BINWAS/XI/2022, tertanggal 24 November 2022 perihal: Pengawasan Norma Ketenagakerjaan.
7. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta terbukti secara terang, gugatan yang diajukan oleh Penggugat premature, karena proses hukum perselisihan hubungan industrial masih berjalan dan hingga saat ini Pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Tangerang – Banten terhadap Tergugat berdasarkan surat: 756/4452-DTKT/BINWAS/XI/2022, tertanggal 24 November 2022 perihal: Pengawasan Norma Ketenagakerjaan membuktikan Penggugat sepakat untuk menjalankan anjuran tertulis yang di terbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Tangerang – Banten, point "ii" yang menyatakan:
- "Sdr. Wira Persada Arih Putra dan Sdr. Ferdiansyah dapat melapor ke pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten terkait kekurangan upah dan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan"**
8. Gugatan merupakan upaya hukum terakhir apabila sama sekali tidak ada penyelesaian melalui mediasi dan/atau Pre-Litigasi dan/atau upaya penyelesaian hukum diluar pengadilan. Upaya penyelesaian melalui Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, karena Wira Persada Arih Putra dan Penggugat telah



memilih Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten tempat Wira Persada Arih Putra dan Penggugat bekerja untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial dengan Tergugat oleh karenanya segala bentuk surat dan/atau keputusan dan/atau penetapan yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat tidak memiliki kekuatan hukum dan/atau Batal Demi Hukum. (*rechtsweenietig/ null and void*).

Terlebih dahulu upaya hukum perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Tangerang – Banten, yaitu Surat Anjuran Tertulis Nomor: 567/3512-Disnaker/2022, perihal Anjuran, **tertanggal 31 Agustus 2022**. Sedangkan Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat mengeluarkan Surat Anjuran Tertulis Nomor: 067/091/HI-HAK-22/IX/2022, tertanggal 15 September 2022.

9. Berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum secara terang dan nyata, bahwa permasalahan antara Wira Persada Arih Putra, Penggugat dan Tergugat masih dalam proses pemeriksaan oleh Pengawasan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Banten yang merupakan upaya normative lanjutan dari Surat Anjuran Tertulis Nomor: 567/3512-Disnaker/2022, perihal Anjuran, tertanggal 31 Agustus 2022. Oleh karena proses pemeriksaan oleh Pengawasan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Banten masih berjalan dan belum final, sudah seharusnya Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat **MENOLAK PERKARA A QUO ATAU SETIDAK-TIDAKNYA MENYATAKAN TIDAK DITERIMA (NIET ONTVANKELIJK VERKLAARD)**.

IV. GUGATAN PENGGUGAT KABUR/TIDAK JELAS (EKSEPSI OBSCUUR LIBEL)

Segala dalil yang didalilkan oleh Penggugat dalam Gugatan adalah tidak tepat, tidak berdasar, membingungkan dan kabur, kecuali untuk dalil yang nyata-nyata diakui dan diterima oleh Tergugat, karena alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah melakukan perubahan gugatan berdasarkan No. Surat: SFK 060/PHI-FER/XI/2022, tertanggal 30 November 2022 dengan merujuk pada Pasal 127 Reglement op de Rechtsvordering (RV), perubahan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Fundamentum Petendi awal:

“Bahwa Penggugat sudah bekerja **10 (sepuluh) tahun tepatnya sejak tahun 2012** sebagai trainer bersama Tergugat yakni PT. Fit And Health Indonesia (Gold’s Gym) di cabang Mal Ciputra Lantai LG



1A jalan Letjend. S. Parman RT. 11 RW.01, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan Jakarta Barat – DKI Jakarta bergerak di bidang fitness serta training/pelatihan segar bugar; Tergugat mempunyai pekerja/buruh kurang lebih 400 (empat ratus) orang dengan mempunyai beberapa cabang tersebar di seluruh Indonesia dengan bentuk perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA);

Fundamentum Petendi hasil perubahan:

- “Bahwa Penggugat sudah bekerja 9 (sembilan) tahun tepatnya sejak tahun 2013 sebagai trainer bersama Tergugat yakni PT. Fit And Health Indonesia (Gold’s Gym) di cabang Mal Ciputra Lantai LG 1A jalan Letjend. S. Parman RT. 11 RW.01, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan Jakarta Barat – DKI Jakarta bergerak di bidang fitness serta training/pelatihan segar bugar; Tergugat mempunyai pekerja/buruh kurang lebih 400 (empat ratus) orang dengan mempunyai beberapa cabang tersebar di seluruh Indonesia;
2. Dapat dilihat perubahan peristiwa hukum dan/atau Fundamentum Petendi yang dilakukan oleh Penggugat, yaitu sebagai berikut:
- 2.1. Perubahan peristiwa hukum dan/atau fundamentum petendi dari semula selama 10 (sepuluh) tahun menjadi 9 (Sembilan) tahun;
- 2.2. Perubahan peristiwa hukum dan/atau fundamentum petendi berupa penghapusan peristiwa hukum dan/atau fundamentum petendi Penggugat yang menyatakan berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum yang dimiliki Penggugat yang akan dibuktikan dalam persidangan bahwa Tergugat merupakan perusahaan asing yang memiliki cabang di Mal Ciputra Lantai LG 1A jalan Letjend. S. Parman RT. 11 RW.01, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan Jakarta Barat – DKI Jakarta.
3. Bahwa berdasarkan Buku Panduan Mahkamah Agung tentang Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus, halaman 58, huruf K perihal Perubahan Gugatan, angka 2 (dua) dan 3 (tiga), menyatakan sebagai berikut:
- Angka 2 (dua), dinyatakan:
- “Perubahan gugatan tersebut dapat dilakukan apabila tidak bertentangan dengan azas-azas hukum secara perdata, tidak merubah atau menyimpang dari kejadian materiil. (Pasal 127 Rv; asal tidak mengubah atau menambah petitum, pokok perkara, dasar dari gugatan).”*
- Angka 3 (tiga), dinyatakan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Apabila berdasarkan atas keadaan/fakta/peristiwa hukum yang sama dituntut hal yang lain (dimohon suatu pelaksanaan hal yang lain).
 - b. Penggugat mengemukakan/mendalikilkan keadaan fakta hukum yang baru dalam gugatan yang dirubah
4. Bahwa menurut asas Hukum Acara Perdata, perubahan gugatan diperbolehkan asalkan tidak mengubah posita dan petitum gugatan sehingga tidak merugikan Tergugat hal ini juga diatur dalam Buku II Mahkamah Agung Republik Indonesia Edisi Revisi Tahun 2013, halaman 86 termasuk dan tidak terbatas tertuang dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 130K/Sip/1970, tertanggal 12 September 1970 dan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 457 K/Sip/1975 tertanggal 18 November 1975 yang memberikan kaidah hukum bahwa melakukan perubahan subyek hukum dalam surat gugatan tidak dapat dibenarkan.

Bahwa berdasarkan fakta hukum secara nyata, terang dan tegas Penggugat justru telah menyalahi ketentuan arti, maksud dan tujuan hukum dari Pasal 127 Rv dan asas-asas hukum acara perdata sebagaimana juga telah digariskan dalam Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung RI Nomor 02/PK/N/HAKI/2003, tertanggal 13 Mei 2003 yang memberikan kaidah hukum:

- “Perubahan gugatan diperbolehkan dengan syarat tidak mengubah materi/posita maupun petitum gugatan semula dan jika perubahan gugatan setelah ada jawaban harus ada persetujuan dari Tergugat”*
5. Selanjutnya, kaidah hukum yang juga dapat diterapkan sehubungan dengan tindakan Penggugat yang telah melakukan perubahan fundamentum petendi/posita yaitu Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1043 K/Sip/1973, tertanggal 13 Desember 1973 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 823K/Sip/1973, tertanggal 29 January 1976, yang menyatakan pada pokoknya:
- “Yurisprudensi mengijinkan perubahan atau tambahan dari gugatan **asal tidak mengakibatkan perubahan posita dan Tergugat tidak dirugikan haknya untuk membela diri (hak pembelaan diri) atau pembuktian**”*
6. Bahwa secara nyata dan terang Penggugat telah melakukan perubahan fundamentum petendi dan/atau posita dan/atau peristiwa



hukum yang tertuang dalam gugatan yang telah didaftarkan dengan register perkara Nomor: 375/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST. yaitu:

- i. Perubahan fakta hukum bahwa Tergugat bukan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing);
- ii. Perubahan fakta hukum mengenai lama bekerja Penggugat.

Oleh karena perubahan Penggugat terbukti secara sah dan meyakinkan telah merubah fakta hukum menjadi fakta hukum baru, yang berakibat formula gugatan menjadi tidak jelas dan menghilangkan hak Tergugat untuk membela diri dan melakukan pembuktian, **SUDAH SEPATUTNYA YANG MULIA MAJELIS HAKIM AGAR MENOLAK PERKARA A QUO ATAU SETIDAK-TIDAKNYA MENYATAKAN TIDAK DITERIMA (NIET ONTVANKELIJK VERKLAARD).**

7. Penggugat mendalilkan bahwa Gugatan merupakan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial. Dinyatakan secara tegas di halaman 1 Gugatan. Dinyatakan sebagai berikut:

➤ **Gugatan Penggugat dalam 1, dinyatakan sebagai berikut:**

"Perihal : Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)";

8. Bahwa berdasarkan Ketentuan Tenaga Kerja, Pasal 1 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU 2/2004"), dinyatakan sebagai berikut:

*"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya **perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan**"*

Bahwa Pasal dan ayat tersebut secara terang dan jelas tertulis ada 4 (empat) Perselisihan Hubungan Industrial, bukan 1 (satu) atau 2 (dua) melainkan 4 (empat).

9. Selanjutnya, dijabarkan agar semakin jelas dan terang terkait 4 (empat) Perselisihan Industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU 2/2004"), jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

a. *Pasal 1, ayat 2 (dua), dinyatakan sebagai berikut:*



Perselisihan hak adalah perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

b. Pasal 1, ayat 3 (tiga), dinyatakan sebagai berikut

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Pasal 1, ayat 4 (empat), dinyatakan sebagai berikut

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Pasal 1, ayat 5 (lima), dinyatakan sebagai berikut

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

10. Apabila (sekali lagi dinyatakan "**Apabila**") mengikuti Ratio Legis gugatan Penggugat, telah terjadi Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh antara Penggugat dan Tergugat.

Selanjutnya, dinyatakan secara benar bahwa tidak ada fundamentum petendi gugatan Penggugat yang mendalilkan secara lengkap dan/atau menyeluruh perselisihan – perselisihan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana terjadi Perselisihan Hubungan Industrial yang terdiri Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang didalilkan Penggugat antara Penggugat dan Tergugat.

11. Bukti dan fakta hukum terdapat pada petitum Penggugat angka 2 (tiga), menyatakan dan/atau menuntut Penggugat telah diberhentikan oleh Tergugat secara sepihak. Sudah sepatutnya



Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo untuk menolak, oleh karena tidak ada satupun posita-posita yang didalilkan oleh Penggugat yang mendalilkan dan/atau menjelaskan perihal pengakhiran dan/atau pemutusan dan/atau pemberhentian hubungan kerja dengan Tergugat. Tiba-tiba dalam petitum, meminta kepada Yang Mulia Majelis Hakim agar menyatakan bahwa Penggugat telah diberhentikan oleh Tergugat. Sangat jelas terbukti secara nyata dan meyakinkan terdapat pertentangan antara Petitum dan Posita dan/atau tidak saling mendukung Posita dan Petitum.

12. Bahwa sebagaimana diketahui, dalam setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Penggugat wajib menyatakan dengan tegas dan jelas tentang subjek hukum dan objek hukum dalam perselisihan industrial dalam mengajukan gugatan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga akan menjadi jelas siapa saja yang berselisih, serta termasuk ke dalam jenis perselisihan manakah hal-hal yang diperselisihkan. Bahwa Penggugat dalam gugatan yang diajukan sama sekali tidak menjelaskan perselisihan hubungan industrial mana yang menjadi objek perselisihan. Penggugat hanya mencantumkan telah terjadi perselisihan hubungan industrial sebagai objek permasalahan tanpa mengetahui objek perselisihan hubungan industrial yang mana yang menjadi objek permasalahan.

Ketidakjelasan objek permasalahan yang dicantumkan dalam materi penyelesaian permasalahan hukum dalam gugatan, berakibat formulasi gugatan menjadi tidak terang dan/atau kabur dan/atau tidak jelas. Hal ini jelas ditekankan oleh Undang – undang Nomor 2 tahun 2004 bahwa **apabila terdapat kekurangan dalam gugatan maka sudah seharusnya dikembalikan kepada Penggugat.**

13. Bahwa fundamentum petendi Penggugat angka 3 (tiga), sangatlah tidak benar dan merupakan upaya Penggugat untuk mengelabui Yang Mulia Majelis Hakim dan merugikan Tergugat. Dinyatakan sebagai berikut:

“Bahwa Penggugat bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai personal Trainer (pelatih) di PT. Fit And Healt Indonesia (Golds Gym) sejak tanggal 27 Februari 2013 dengan adanya data diri Penggugat pada aplikasi Tergugat dan surat perjanjian kerja nomor NO. HRD/162/SK-GGi-CO/IV/14, Adapun upah Terakhir dibayarkan secara penuh oleh Tergugat



sebesar Rp. 4.276349,- pada pemberian THR keagamaan 18 Mei 2020;”

Bahwa fundamentum petendi yang diajukan dalam gugatan **KELIRU dan/atau Salah dan/atau MENYESATKAN dan/atau telah merugikan Tergugat sehingga berakibat CACAT HUKUM**. Bahwa penggugat memiliki status sebagai pekerja dengan waktu tidak tertentu berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum yang dimiliki oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 27 Februari 2014, sesuai Surat Keputusan No. HRD/197/GGI-CO/IV/14 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, yang menyatakan pada pokoknya:

“MEMUTUSKAN”

Nama : Ferdiansyah

N.I.K : 0009168

Jabatan : Personal Trainer

Sebagai karyawan tetap pada Personal Trainer Departement Terhitung tanggal 27 Februari 2014.”

14. Tindakan Penggugat yang berusaha mengelabui dan/atau menyesatkan Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo mengakibatkan formulasi gugatan menjadi Tidak Terang, Tidak Nyata dan Tidak Sempurna sehingga formulasi gugatan yang diajukan oleh Penggugat menjadi **CACAT HUKUM** yang hanya bertujuan untuk merugikan Tergugat dan menguntungkan Penggugat untuk mendapatkan keuntungan pribadi yang tidak berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum.

15. Bahwa fundamentum petendi Penggugat angka 12 (dua belas), angka 5 (lima) dan petitum sangatlah KABUR, TIDAK JELAS dan BERTENTANGAN dengan angka 4 (empat). Dinyatakan sebagai berikut:

Fundamentum petendi angka 12 (dua belas), menyatakan pada pokoknya:

“Bahwa Hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat selama dirumahkan secara sepihak, pembayaran THR keagamaan tahun 2020 dan kekurangan THR keagamaan tahun 2021 sebagai berikut:

✓ ...;

✓ Pembayaran upah bulan Juli 2020 s/d September 2021 : 14 x
Rp. 4276.349 = Rp. 59.868.886,-



✓ ...

Fundamentum petendi angka 5 (lima), menyatakan pada pokoknya:

*"Bahwa dari bulan Juli 2020 sampai dengan Oktober 2021, Penggugat dirumahkan secara sepihak dengan **tidak menerima upah sama sekali**,"*

Petitum angka 5 (lima), yang menyatakan pada pokoknya:

"Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagai berikut:

✓ ...

✓ Pembayaran upah bulan Juli 2020 s/d September 2021 : 14
x Rp. 4276.349 = Rp. 59.868.886,

✓ ...

TELAH BERTENTANGAN DENGAN FUNDAMENTUM PETENDI ANGKA 4 (EMPAT), yang menyatakan pada pokoknya:

*"Bahwa permasalahan berawal dari Penggugat yang dirumahkan secara sepihak yakni sejak bulan Mei 2020 sampai dengan Juni 2021 Penggugat dirumahkan/tidak dipekerjakan dengan alasan pandemic covid 19, Penggugat hanya menerima upah **sebesar 25% dari upah perbulan**,"*

16. Bahwa Tergugat menerima upah sejumlah 25% perbulan berdasarkan Memorandum yang telah disepakati Nomor: 028/HRD/GGI/IV/2020 tertanggal 1 April 2020, hal mana Tergugat termasuk kategori Non-Essential Staff. **Akan Tetapi**, Penggugat tetap meminta hak penuh 100% dari upah perbulan padahal sudah diterima Tergugat sejumlah 25%.

Bahwa tindakan Penggugat justru membuktikan **KETIDAKJELASAN FORMULASI GUGATAN PENGGUGAT** yang mengakibatkan gugatan menjadi **TIDAK JELAS, CACAT, KABUR dan SALING BERTENTANGAN** antara POSITA DAN PETITUM.

Meskipun hak untuk merubah dan/atau memperbaiki gugatan sudah diberikan kesempatan kepada Penggugat, Penggugat menyatakan dalam persidangan untuk tetap dalam gugatan



hasil perubahan yaitu benar telah menerima sejumlah 25% upah perbulan sebagaimana tertulis dengan penebalan huruf.

17. Bahwa petitum angka 2 (dua) dan angka 3 (tiga) yang tertuang dalam gugatan Penggugat benar-benar membuktikan formula gugatan yang diajukan oleh Penggugat secara nyata dan terang **TERBUKTI TELAH KABUR dan/atau TIDAK JELAS dan/atau OBSCUUR LIBEL**. Tidak ada satupun dalam fundamentum petendi yang diajukan Penggugat dalam gugatan yang menjabarkan dan/atau mempermasalahkan Pemutusan Hubungan Kerja dan/atau permasalahan bahwa Tergugat telah diberhentikan sepihak oleh Tergugat.

Petitum Penggugat, angka 2 (dua) menyatakan pada pokoknya:

"Menyatakan bahwa Penggugat benar pernah bekerja dengan Tergugat sebagai pekerja waktu tertentu di PT. Fit And Health Indonesia (Goldy's Gym) cabang Mal Ciputra Lantai LG 1A Jalan Letjen S. Parman RT. 11 RW.01, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan Jakarta Barat-DKI Jakarta;"

Petitum Penggugat, angka 3 (tiga), menyatakan pada pokoknya:

"Menyatakan bahwa Penggugat telah diberhentikan sepihak oleh Tergugat"

18. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, Tergugat telah membuktikan secara sempurna bahwa Gugatan Penggugat **TERBUKTI TIDAK JELAS/KABUR/OBSCUUR LIBEL** karena tidak didasari fakta-fakta hukum (*Feitelijk Grond*) yang merupakan landasan pemeriksaan dan penyelesaian perkara.

Menurut sepengetahuan dan/atau sepemahaman ilmu hukum Kuasa Hukum Tergugat dalam praktek peradilan di mana sejalan dengan mantan Hakim Agung Yahya Harahap. **Fundamentum Petendi, berarti dasar Gugatan atau dasar tuntutan (grondsals van de lis) dan atau dengan kata lain Positum atau bentuk jamak disebut posita Gugatan/dalil Gugatan. Posita atau dalil Gugatan merupakan landasan pemeriksaan dan penyelesaian perkara dan Pemeriksaan dan penyelesaian tidak boleh menyimpang dari dalil Gugatan.**

19. Bahwa oleh karena fundametum petendi dalam Gugatan Penggugat secara nyata tidak bisa dijadikan landasan pemeriksaan dan penyelesaian perkara a quo bagi Yang Mulia Majelis Hakim. **SUDAH SEPATUTNYA YANG MULIA MAJELIS HAKIM AGAR**



**MENOLAK PERKARA A QUO ATAU SETIDAK-TIDAKNYA
MENYATAKAN TIDAK DITERIMA (NIET ONTVANKELIJK
VERKLAARD).**

B. DALAM POKOK PERKARA

I. DALAM KONVENSI

1. Tergugat dengan ini menyatakan secara tegas menolak seluruh dalil gugatan Penggugat yang mendalilkan secara sesat dan keliru bahwa Tergugat telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) terhadap Penggugat, karena sebagaimana dibuktikan dan diuraikan oleh Tergugat di bawah ini, seluruh dalil gugatan Penggugat tidak terbukti dan Tergugat sama sekali tidak pernah melakukan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) terhadap Penggugat.
2. Tergugat memandang perlu untuk terlebih dahulu menguraikan duduk perkara yang sesungguhnya/sebenarnya kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili serta memutus perkara *aquo*, guna memudahkan Majelis Hakim untuk mengetahui/memahami hal-hal yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara perdata *aquo* dan memberikan putusan yang paling adil sesuai dengan hukum berdasarkan bukti-bukti yang telah diserahkan para pihak, sebagaimana dimaksud di bawah ini
3. Bahwa apa yang termuat dalam bagian eksepsi mengenai Kompetensi Absolut maupun Eksepsi Non kewenangan mohon dianggap terbaca dan tertuang pada bagian Pokok Perkara dibawah ini.
4. Bahwa Tergugat menolak secara tegas terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam jawaban pokok perkara ini.
5. Bahwa fundamendum petendi yang dijabarkan Penggugat dalam gugatan a quo sangat **BERTOLAK BELAKANG dan/atau MENYESATKAN dan/atau SALING BERTENTANGAN** dengan bukti – bukti dan/atau fakta – fakta hukum yang akan dibuktikan dan/atau dijabarkan secara JELAS dan TERANG oleh Tergugat.
6. Bahwa benar antara Pengugat dan Tergugat telah terbentuk hubungan hukum bahwa Penggugat diangkat dan ditetapkan sebagai Pekerja dengan status Waktu Tidak Tertentu (Karyawan Tetap) berdasarkan Surat Keputusan No. HRD/197/GGI-CO/IV/14, tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, tertanggal 27 Februari 2014.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa bahwa sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar PT. Fit And Health Indonesia yang tertuang dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia tertanggal 20 Oktober 2006 Nomor 84 yang menyatakan bahwa PT. Fit And Health Indonesia memiliki kedudukan terdahulu di Jalan Tanah Abang II, Kelurahan Petojo Selatan, Kecamatan Gambir, Jakarta Pusat – Indonesia. Terjadi perubahan dimana dalam Surat Kementerian Hukum dan Ham Republik Indonesia Nomor: AHU-AH.01.03-0398078 perihal Penerimaan Pemberitahuan Data Perseroan PT. Fith And Health Indonesia berkedudukan saat ini di Kota Administrasi Jakarta Selatan Jalan Iskandarsyah II Nomor 86, Kelurahan Melawai, Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12160, **Dan** kedudukan hukum terakhir PT. Fit And Health Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Kementerian Hukum dan Ham Republik Indonesia Nomor AHU-0006604.AH.01.02.Tahun 2022 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT. Fit And Health Indonesia, beralamat di Cohive-Green Office Park 9, 2nd Floor Wing B, jalan Green Boulevard, Tangerang, Banten 15345-Indonesia.
8. Bahwa Penggugat secara sadar dan paham betul mengenai kedudukan hukum Tergugat berlokasi di Tangerang Provinsi Banten. **Dan**, menunjuk Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten untuk menyelesaikan permasalahan hukum antara Penggugat dan Tergugat.
9. Bahwa permasalahan hukum berawal dari kehadiran Wira Persada Arih Putra dan Penggugat yang diwakili oleh Sdr. Arif Budiman dan rekan-rekan selaku Kuasa Hukum pada tanggal 13 April 2022 dan 21 April 2022 secara memaksa untuk bertemu dengan Tergugat dan memaksa untuk dilakukan Bipartit terhadap permasalahan hak upah Wira Persada Arih Putra dan Penggugat. Tergugat sudah menyampaikan kepada Wira Persada Arih Putra dan Penggugat melalui Kuasa Hukum apabila ingin melakukan Bipartit agar terlebih dahulu dijalankan dengan undangan pertemuan agar dilaksanakan upaya hukum Bipartit bukan tiba-tiba datang memaksa dan melakukan intimidasi dengan suara keras dan mengganggu untuk dilakukan bipartite.
10. Agar Yang Mulia Majelis Hakim lebih membingungkan terhadap upaya-upaya yang dilakukan **Wira Persada Arih Putra dan Penggugat**. Selain upaya paksa tanggal 13 April 2022 dan 21 April 2022, **Wira Persada Arih Putra dan Penggugat memaksa hadir dan memaksa untuk dilakukan mediasi Bipartit terhadap hak upah**. Wira Persada Arih Putra dan Penggugat mengirimkan Somasi I, II dan Terakhir kepada Tergugat perihal luran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan telah

Halaman 29 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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

melaporkan kepada pihak BPJS mengenai iuran tersebut, akan tetapi di tolak oleh karena Tergugat telah menjalankan prosedur sebagaimana tertuang dalam ketentuan hukum dan tidak diketemukan pelanggaran hukum baik itu Pidana maupun Perdata. Akan tetapi Penggugat tetap membawa permasalahan BPJS ke **Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang**, sebagaimana tertuang dalam surat No:Permh 188/MDF.Wir.GG/V/2022, tertanggal 10 Mei 2022 perihal: Permohonan Mediasi Tripartit terhadap **Wira Persada Arih Putra dan Penggugat** termasuk dan tidak terbatas agar tidak terpisahkan surat No: Lap Peng 191/MDF.Fer-GG/VI/2022 tertanggal 3 Juni 2022 perihal Pelaporan Pengaduan pada UPTD Pengawas Ketenagakerjaan yang dikirimkan kepada **Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang Cq. UPTD Pengawas Ketenagakerjaan**.

11. Bahwa perlu menjadi perhatian khusus oleh Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo, bahwa Pandemi Covid 19 adalah pandemi penyakit corona virus yang sedang berlangsung hingga saat ini. Sebagaimana telah dipahami dan disepakati oleh bersama, bahwa Covid 19 adalah sebagai jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan Kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Pemerintah mengambil Langkah dengan menetapkan pandemi covid 19 sebagai Bencana Nasional dengan menghimbau masyarakat untuk melakukan social distancing, physical distancing serta bekerja, belajar dan beribadah dari rumah. Untuk membatasi masyarakat terhadap pandemi covid 19, pemerintah menerbitkan dan/atau mengeluarkan sejumlah peraturan yang menjadi patung hukum, beberapa diantaranya, yaitu sebagai berikut:

- 11.1. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2022 tentang PSBB dalam rangka percepatan penanganan covid19;
- 11.2. Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat covid 19;
- 11.3. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2020 tentang Pedoman PSBB dalam rangka percepatan Penanganan covid 19;
- 11.4. Keputusan Presiden Nomor 12 tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Covid 19 Sebagai Bencana Sosial.

12. Bahwa disamping dampak Kesehatan, Covid 19 sangat berdampak pada perekonomian negara-negara seluruh dunia, termasuk Indonesia. Banyak pelaku usaha telah menghentikan operasional industri akibat pandemi

Halaman 30 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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)



covid 19, beberapa diantaranya Industri Pariwisata, Hiburan, perhotelan dan penerbangan akibat adanya kebijakan pembatasan social dan penutupan wilayah. **Dan**, tidak hanya penutupan, banyak pelaku usaha yang mengurangi karyawan bahkan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

13. Tergugat sebagai pelaku usaha dibidang pariwisata dan hiburan sebagai industry yang dalam menjalankan dan/atau mengoperasikan usaha, 100% tergantung dari kedatangan masyarakat ke lokasi usaha milik Tergugat. Jelas 10000%, pandemic covid 19 sangat menampar bidang industry usaha milik Tergugat dan benar-benar mengganggu kelangsungan hidup Tergugat, yang termasuk dalam industry pariwisata dan hiburan.

14. Bahwa pandemic covid 19 terhadap Tergugat menimbulkan penutupan seluruh Club olahraga karena adanya kebijakan pemerintah terkait pembatasan social dan penutupan area umum seperti Plaza dan/atau MALL.

AKAN TETAPI, Tergugat berusaha semaksimal mungkin untuk tidak melakukan pengurangan karyawan dan/atau Pemutusan Hubungan Kerja dan tetap melakukan pembayaran upah meskipun dalam keadaan tidak beroperasi dan/atau tutup sementara dan/atau tidak ada penjualan. Upaya yang dilakukan Tergugat agar tetap mempertahankan para pekerja adalah menerbitkan Memorandum Nomor 028/HRD/GGI/IV/2020 tertanggal 1 April 2020. Tujuan diterbitkan Memorandum ini, yaitu:

- 14.1. Upah karyawan tetap diberikan meskipun tidak beraktivitas 100%, Work From Home (WFH), atau bekerja berdasarkan schedule dan/atau panggilan kantor;
- 14.2. Agar bisa membayar biaya kebutuhan operasional perusahaan dan/atau maintenance building;
- 14.3. Pembayaran Sewa Gedung;
- 14.4. Pembayaran Utilitas;
- 14.5. Pembayaran supplier.

15. Bahwa Memorandum Nomor 028/HRD/GGI/IV/2020 tertanggal 1 April 2020, menyatakan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Essential Staff: adalah karyawan yang masih tetap harus melakukan pekerjaannya walaupun klub tutup sejumlah 50% dari upah;
2. Non Essential Staff: karyawan yang tidak dapat bekerja karena klub tutup dan/atau tidak ada pekerjaan yang sifatnya urgency harus dilakukan pada saat ini. Namun demikian, apabila ada hal penting yang harus diselesaikan dan kami membutuhkan support, agar tetap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dapat membantu dengan tetap melakukan komunikasi melalui telepon atau pun berdiskusi untuk menyelesaikan tugas yang tertunda, sejumlah 25% dari upah.

16. Bahwa Tergugat menerbitkan Memorandum sudah melalui berbagai aspek hukum agar hak dan kepentingan Penggugat, Tergugat dan Para pihak yang terafiliasi tetap terjaga. Setiap tindakan dan/atau perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat sudah sesuai dan merujuk koridor hukum sebagaimana ditentukan oleh ketentuan yang berlaku di Republik Indonesia.

i. Bahwa, akibat dari pemberlakuan beberapa peraturan yang dikeluarkan pemerintah baik pusat maupun daerah akibat dari *Corona Virus Disease 2019* ("**Covid-19**"), seperti, antara lain:

- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.01.07/MENKES/382/2020 tentang PROTOKOL KESEHATAN BAGI MASYARAKAT DI TEMPAT DAN FASILITAS UMUM DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID 19);
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019;
- Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penanggulangan *Corona Virus Disease* – 19;
- Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah No 2 Tahun 2020 tentang penanggulangan *Corona Virus Disease* 2019;
- Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 796 Tahun 2021 tentang Perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro;
- Keputusan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kegiatan / Aktivitas di Sektor Olahraga Pada Perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta;
- **Dan**, masih banyak peraturan – peraturan lain tentang pembatasan kegiatan termasuk dan tidak terbatas pada peraturan untuk menutup setiap sektor bidang usaha guna pencegahan penularan Covid-19.

Halaman 32 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karena situasi negara dalam situasi darurat secara otomatis Tergugat memperhatikan kemampuan financial dan produktivitas dengan tetap mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat.

Oleh karenanya Tergugat memutuskan untuk menerbitkan Memorandum. Yang mana ditetapkan kategor pekerja essential dibayar 50% dari Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap (tidak termasuk tunjangan makan dan transport per-kehadiran) dan pekerja Non Essential dibayar 25% dari gaji pokok dan tunjangan tetap (tidak termasuk tunjangan makan dan transport per-kehadiran). Penempatan Penggugat di pekerja Non Essential dikarenakan pertimbangan, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak pernah mencapai target penjualan semenjak tahun 2017;
2. Masuk kantor terlalu sering terlambat;
3. Masuk dan Keluar kantor tidak melakukan abseni;
4. Tidak masuk kantor tanpa pemberitahuan;
5. Tidak mematuhi perintah atasan dan peraturan perusahaan.

Terhadap penerbitan memorandum tersebut seluruh karyawan sepakat dan sepaham dengan menerima pembayaran sesuai dengan kedudukan masing – masing termasuk Penggugat yang menerima sejumlah 25% dari gaji pokok dan tunjangan tetap (tidak termasuk tunjangan makan dan transport per-kehadiran), tidak ada penolakan Penggugat dengan mengembalikan upah yang telah diterima. Oleh karenanya sudah sesuai dengan 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 pada angka 4 (empat), Bagian ke-II.

17. Bahwa secara ratio legis, apabila Penggugat menolak memorandum yang memberikan hak Penggugat sejumlah 25%, seharusnya Penggugat mengajukan penolakan dan/atau keberatan dan/atau tidak menerima pembayaran upah sejumlah 25% dari basic salary. Yang dilakukan Penggugat justru bukan berbentuk penolakan, akan tetapi penerimaan sejumlah upah, iuran keagamaan dan menerima gaji 100% tanpa dilakukan pemotongan 25%.

Halaman 33 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



18. Seharusnya, secara ratio legis agar tidak merugikan Penggugat dan Tergugat. Penggugat menurut hukum wajib melaporkan penolakan dan/atau keberatan terhadap pemotongan upah kepada Dinas Tenaga Kerja terkait pemotongan tersebut DAN/ATAU Tergugat sudah pasti melibatkan Dinas Tenaga Kerja untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat karena ketidakmampuan Tergugat untuk membayar upah Penggugat disaat Bencana Covid 19.
19. Apabila mengikuti pemikiran Penggugat **(sekali lagi dikatakan “apabila”)**. Setelah Tergugat menerbitkan Memorandum Nomor 028/HRD/GGI/IV/2020 tertanggal 1 April 2020 hingga gugatan ini didaftarkan, Penggugat telah menerima Rp. 82.745.902 (delapan puluh dua juta tujuh ratus empat puluh lima ribu sembilan ratus dua Rupiah). Apabila Penggugat menolak dan/atau keberatan terhadap Memorandum Nomor 028/HRD/GGI/IV/2020 tertanggal 1 April 2020. **Tergugat tidak perlu melakukan pembayaran upah termasuk dan tidak terbatas pada Tunjangan Hari Raya. Karena Tergugat akan menempuh upaya hukum untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat termasuk dan tidak terbatas menempuh upaya procedural yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja terkait adanya perselisihan dan upaya hukum gugatan untuk mendapatkan keadilan bagi Penggugat dan Tergugat.**
20. Mohon perhatian khusus dari Yang Mulia Majelis Hakim, Tergugat sudah berusaha menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, Penggugat telah menerima haknya sesuai dengan Memorandum tanpa ada penolakan dan/atau keberatan, akan tetapi **setelah selama 2 (dua) tahun lebih Penggugat menerima upah sebagaimana tertuang dalam Memorandum Nomor 028/HRD/GGI/IV/2020 tertanggal 1 April 2020, Penggugat baru menyatakan menolak menerima upah sejumlah 25% dari basic salary.**
21. Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas maka secara **SEMPURNA Tergugat TIDAK TERBUKTI** telah melakukan perbuatan sewenang – wenang dan menimbulkan kerugian Penggugat. **JUSTRU**, gugatan Penggugat yang menolak Memorandum yang diterbitkan 1 April 2020, untuk menerima upah sejumlah 25% **akan tetapi tetap menerima upah tersebut** termasuk dan tidak terlepas **penerimaan upah sejumlah 75 %, sejumlah 100%** tanpa potongan dan **Tunjangan Hari Raya hingga tahun 2022**, telah menimbulkan kerugian bagi Tergugat. **Karena, jika Penolakan terhadap Memorandum dilakukan Penggugat dan tidak**



menerima upah sebagaimana tertuang dalam memorandum, Tergugat tidak perlu membayarkan upah kepada Penggugat dan menempuh upaya perselisihan kepada Dinas Tenaga Kerja dan upah hukum gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

22. Sangat tidak masuk akal dan tidak dapat diterima oleh Logika Hukum, Penggugat baru menyatakan menolak pembayaran upah sejumlah 25% dari Tergugat, setelah 2 (dua) tahun lebih Penggugat menerima upah dan menerima segala bentuk pembayaran dengan kumulasi jumlah total puluhan juta. Oleh karena itu sudah seharusnya demi keadilan, sudah sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan terhadap perkara q uo dengan amar putusan yang menyatakan menolak gugatan perkara a quo seluruhnya, atau setidaknya perkara a uqo dinyatakan tidak diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

23. Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas maka secara **SEMPURNA Tergugat TIDAK TERBUKTI** telah melakukan perbuatan sewenang – wenang dan menimbulkan kerugian Penggugat.

Bahwa fundamentum petendi yang diajukan Penggugat angka 5 (lima) hingga angka 8 (delapan) dan angka 12 merupakan upaya Penggugat yang berusaha menyesatkan Yang Mulias Majelis Hakim perkara a quo. Penggugat melakukan perhitungan yang salah dan tidak berdasar, oleh karenanya Harus DITOLAK.

24. Bahwa fundamentum petendi angka 5 (lima) hingga angka 8 (delapan) merupakan perhitungan yang dikumulasikan dan/atau dituangkan di fundamentum petendi angka 12, yang menyatakan pada pokoknya:
“Bahwa hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat selama dirumahkan secara sepihak, pembayaran THR keagamaan tahun 2020 dan kekurangan THR keagamaan tahun 2021 sebagai berikut:

- ✓ Pembayaran kekurangan upah bulan Mei dan Juni 2020: 2x Rp. 3.378.316,- = Rp. 6.756.632,-
- ✓ Pembayaran upah Bulan Juli 2020 s/d September 2021 : 14 x Rp. 4276.349,- = Rp. 59.868.886,-
- ✓ Pembayaran kekurangan upah bulan Oktober, November 2021: 2 x Rp. 2.138.175,- = Rp. 4.276.350,-
- ✓ Pembayaran kekurangan upah bulan Desember 2021: 1 x Rp. 1.069.087,- = Rp. 1.069.087,-



- ✓ Pembayaran kekurangan bulan January s/d April 2022: 4 x Rp. 1.160.464,- = Rp. 4.641.858,-
 - ✓ Pembayaran THR Keagamaan Tahun 2021 : Rp. 4.276.349,- = Rp. 4.276.349,-
 - ✓ Pembayaran kekurangan THR: Rp. 1.856.742,- = Rp. 1.858.742,-
- Jumlah keseluruhan = Rp. 82.745.902"

25. Bahwa fundamentum petendi yang didalilkan oleh Penggugat **angka 5 (lima) hingga angka 8 (delapan)** merupakan **perhitungan yang dikumulasikan dan/atau dituangkan di fundamentum petendi angka 12**, merupakan dalil yang sesat dan berusaha mengelabui Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo tanpa perhitungan yang jelas dan terperinci dan menjabarkan asal dan/atau dasar perhitungan yang pasti.

Apabila/jika mengikuti pemikiran Penggugat (sekali lagi dikatakan **"Apabila/Jika"**), seluruh kekurangan yang wajib dibayarkan kepada Penggugat adalah Rp. 82.745.902,-. Dan berdasarkan centang kedua gaji pokok Penggugat adalah Rp. 4.276.349,-. Apabila gaji pokok dikurangi 25%, hasilnya sejumlah Rp. 3.207.261,75. Sehingga perhitungan Penggugat pada centang 1 (pertama) **BUKAN** Rp. 3.378.316,- melainkan Rp. 3.207.261,75,-.

26. Bahwa kembali lagi Tergugat membuktikan secara NYATA dan TERANG, Penggugat menggunakan perhitungan tanpa dasar dan perhitungan yang jelas dan pasti. Penggugat tidak menjelaskan setiap perhitungan termasuk dan tidak terbatas pada asal dan/atau dasar perhitungan hingga mencapai perhitungan kumulasi sejumlah Rp. 82.745.902,-. Karena satu poin saja salah berakibat perubahan dari jumlah tuntutan. Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo agar fundamentum petendi Penggugat **angka 5 (lima) hingga angka 8 (delapan) dan angka 12**, termasuk dan tidak terpisahkan juga pada **Petitem angka 5 (lima)**, **DITOLAK dan/atau setidaknya TIDAK DITERIMA dan/atau DIKESAMPINGKAN**.

27. Bahwa fundamentum petendi Penggugat angka 9 (Sembilan) haruslah dikesampingkan karena tidak memiliki kaitan dengan petitum, karena menurut hukum posita dan petitum haruslah saling berhubungan. Keputusan Tergugat terhadap perpindahan Penggugat berdasarkan pertimbangan terhadap pekerja dan kebutuhan perusahaan. Hal ini sudah tertuang dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja bahwa setiap karyawan bersedia untuk ditempatkan di seluruh klub yang membutuhkan. Oleh karenanya mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim



tidak menjadikan pertimbangan dan mengesampingkan karena TIDAK BERDASAR.

28. Bahwa fundamentum petendi yang didalilkan Penggugat pada angka 10 (sepuluh) merupakan dalil yang tidak jujur dan berusaha menyesatkan Yang Mulia Majelis Hakim Perkara A quo. Karena sama sekali tidak pernah dilakukan mediasi Bipartit antara Penggugat dan Tergugat. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum, Penggugat tanpa ada undangan mediasi Bipartit dan/atau penentuan kapan dilaksanakan Bipartit tiba-tiba hadir di kantor Tergugat dan memaksa agar dilakukan mediasi Bipartit tanpa terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk melakukan persiapan terkait data-data atau dokumen pendukung. Hal ini sangat memberatkan Tergugat, karena Penggugat memaksa untuk dilakukan mediasi Bipartit terhadap Penggugat dan Wira Persada Arih Putra hal mana terlebih dahulu harus dipersiapkan pemberkasan oleh Tergugat terhadap Penggugat dan Wira Persada Arih Putra.

Terkait permohonan Tripartit, Penggugat benar melakukan permohonan Tripartit tanpa terlebih dilakukan mediasi Bipartit. Selanjutnya, Penggugat tidak hanya melakukan permohonan Tripartit kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat. **AKAN TETAPI, Penggugat terlebih dahulu mengajukan permohonan Tripartit kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja Tangerang – Banten.** Akibat dari permohonan Tripartit tersebut, terbit 2 (dua) anjuran tertulis yaitu Surat Anjuran Tertulis.

29. Bahwa akibat diterbitkannya 2 (DUA) Anjuran Tertulis, mengakibatkan dan/atau menimbulkan Dualisme terhadap Kepastian Hukum yang akan timbul terhadap perkara a quo. Secara ratio legis, para pihak berperkara masih bisa menggunakan salah satu anjuran tertulis yang tidak digunakan sebagai celah hukum untuk kembali berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negri Kota Serang.

Surat Anjuran Tertulis Nomor: 567/3512-Disnaker/2022, perihal Anjuran, tertanggal 31 Agustus 2022, **yang terlebih dahulu terbit dan/atau diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tangerang. Oleh karenanya Surat Anjura Tertulis yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat Surat Anjuran Tertulis Nomor: 067/091/HI-HAK-22/IX/2022, tertanggal 15 September 2022, haruslah dibatalkan dan/atau dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum,** dengan alasan berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum, yaitu sebagai berikut:



- 29.1. Penggugat terlebih dahulu mengajukan permohonan perselisihan industrial kepada Kantor Dina Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang;
- 29.2. Penggugat selalu hadir dalam setiap mediasi tripartite yang dilaksanakan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang;
- 29.3. Penggugat menjalankan dan/atau melanjutkan apa yang telah diperintahkan dan/atau dianjurkan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang;
- 29.4. Surat Anjuran Tertulis Nomor: 567/3512-Dishaker/2022, perihal Anjuran, tertanggal 31 Agustus 2022, **yang terlebih dahulu terbit dan/atau diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tangerang.**
30. Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas maka secara **SEMPURNA, Tergugat TIDAK TERBUKTI** telah melakukan perbuatan sewenang – wenang dan menimbulkan kerugian Penggugat. Justru, Penggugat berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan dan/atau berjuang agar tidak dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan tetap melaksanakan kewajibannya dengan membayar upah Penggugat meskipun dalam situasi Pandemic Covid 19 telah banyak penerapan “NO WORK NO PAY”. Apabila Penggugat menolak dan/atau keberatan terhadap memorandum tersebut, menurut hukum secara kepatutan, harus menolak pembayaran yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dan menyelesaikan permasalahan perselisihan dengan melibatkan Dinas Tenaga Kerja lebih awal.
31. Terhadap fundamentum petendi dan petitum lain, tidak perlu dibahas dan/atau ditanggapi oleh Tergugat, karena sama sekali tidak berdasar dan/atau tidak berasan dan/atau tidak berlandaskan bukti-bukti dan/atau fakta-fakta hukum. **Dan**, merupakan upaya-upaya Pengggat yang berusaha memanipulasi bukti-bukti dan fakta-fakta hukum agar menyesatkan Yang Mulia Majelis Hakim dalam memberikan pertimbangan dalam memutus perkara a quo.
32. Berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum, **TERBUKTI SECARA NYATA DAN TERANG Tergugat TIDAK TERBUKTI MELAKUKAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM DAN/ATAU TIDAK TERBUKTI TELAH MERUGIKAN PENGGUGAT.** Sudah sepatutnya agar Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrual pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menjatuhkan putusan agar menolak perkara a quo atau setidaknya dinyatakan tidak diterima.



II. DALAM REKONVENSI

33. Bahwa Tergugat untuk selanjutnya mohon disebut sebagai Penggugat Rekonvensi, sedangkan Penggugat dalam Konvensi untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat Rekonvensi.
34. Hal-hal yang telah Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sampaikan dalam jawaban pada konvensi diatas mohon dianggap telah disampaikan pula dan menjadi satu kesatuan dengan gugatan dalam rekonvensi a quo.
35. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi telah terbukti berusaha semaksimal mungkin untuk tidak melakukan pengurangan karyawan dan/atau Pemutusan Hubungan Kerja dan tetap melakukan pembayaran upah meskipun dalam keadaan tidak beroperasi dan/atau tutup sementara dan/atau tidak ada penjualan. Upaya yang dilakukan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi agar tetap mempertahankan para pekerja adalah menerbitkan Memorandum Nomor 028/HRD/GGI/IV/2020, tertanggal 1 April 2020. Tujuan diterbitkan Memorandum ini, yaitu:
- 35.1. Upah karyawan tetap diberikan meskipun tidak beraktivitas 100%, Work From Home (WFH), atau bekerja berdasarkan schedule dan/atau panggilan kantor;
 - 35.2. Agar bisa membayar biaya kebutuhan operasional perusahaan dan/atau maintenance building;
 - 35.3. Pembayaran Sewa Gedung;
 - 35.4. Pembayaran Utilitas;
 - 35.5. Pembayaran supplier.
36. Bahwa tidak ada penolakan dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi terhadap Memorandum tersebut dan tidak ada upaya hukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk menyelesaikan permasalahan industrial terhadap penerbitan Memorandum tersebut. Perselisihan industrial sebagaimana dimaksud oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, baru didaftarkan Wira Persada Arih Putra dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi pada tanggal 10 Mei 2022, berdasarkan Surat Permohonan Mediasi Tripartit Wira Persada Arih Putra dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi Kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang Nomor: Perm 188/MDF.Wir.GG/V/2022, tertanggal 10 Mei 2022.



Artinya, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mempermasalahkan Memorandum Nomor: 028/HRD/GGI/IV/2020, tertanggal 1 April 2020 setelah **2 (DUA) Tahun**. Sudah seharusnya Pengugat secara patut **telah menyetujui dan/atau menerima dan/atau sepakat terhadap Memorandum Nomor: 028/HRD/GGI/IV/2020, tertanggal 1 April 2020, karena**, selama 2 (DUA) tahun sejak Memorandum, tidak ada penolakan dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi. Situasi kepentingan hak antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Pengugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi akan tetap terjaga dan/atau saling dipertahankan apabila Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi melakukan penolakan Memorandum tersebut dan menyelesaikan perselisihan lebih awal apalagi melibatkan Dinas Tenaga Kerja sebagai media penyelesaian perselisihan.

37. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tidak jujur dan/atau tidak terbuka dalam memformulasi gugatan a quo, **seolah-olah** tidak ada pemberitahuan tertulis maupun secara verbal kepada Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi. Tindakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi jelas secara nyata berupaya menyesatkan dan/atau mengelabui Yang Mulia Majelis Hakim Perkara a quo dalam membuat dan memberikan pertimbangan hukum perkara a quo.

38. Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Wira Persada Arih Putra secara sadar mengakui bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten merupakan wilayah hukum tempat bekerja dan telah sepakat dan sepaham bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten yang memiliki wewenang penuh untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam gugatan a quo. Bukti-bukti dan fakta-fakta hukum telah Tergugat uraikan diatas, namun agar semakin jelas dan terang. Perlu kembali Tergugat jabarkan bahwa:

38.1. 2 (DUA) tahun setelah Memorandum Nomor: 028/HRD/GGI/IV/2020, tertanggal 1 April 2020, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Wira Persada Arih Putra menolak dan keberatan terhadap pembayaran upah sejumlah 25% dan menunjuk Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten Cq. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang agar dilaksanakan mediasi Tripartit berdasarkan surat Nomor: Perm 188/MDF.Wir.GG/V/2022, tertanggal 10 Mei 2022 perihal Permohonan Mediasi Tripartit;



- 38.2. Selanjutnya, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Wira Persada Arih Putra juga melaporkan Tergugat ke Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten Surat Pengaduan Nomor: S0190-MDF/GOLDS-FER.WIR/V/2022, tertanggal 17 Mei 2022;
- 38.3. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi Hadir dan/atau memenuhi panggilan sidang mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada tanggal 4 Juli 2022, merujuk Surat Nomor: 567/2525-Disnaker/2022 tertanggal 4 Juli 2022;
- 38.4. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi Hadir dan/atau memenuhi panggilan sidang mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada tanggal 18 Juli 2022, merujuk Surat Nomor: 567/2789-Disnaker/2022 tertanggal 18 Juli 2022;
- 38.5. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi Hadir dan/atau memenuhi panggilan sidang mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada tanggal 25 Juli 2022, merujuk Surat Nomor: 567/2874-Disnaker/2022 tertanggal 25 Juli 2022;
- 38.6. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten Cq. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menerbitkan Anjuran Nomor: 567/3512-Disnaker/2022, perihal Anjuran tertanggal 31 Agustus 2022, yang salah satu anjuran menyatakan agar Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Wira Persada Arih Putra melaporkan ke Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten terkait kekurangan upah dan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan;
- 38.7. Atas kelanjutan Anjuran Nomor: 567/3512-Disnaker/2022, perihal Anjuran tertanggal 31 Agustus 2022, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menindaklanjuti anjuran tersebut dengan menindaklanjuti permohonan yang pernah disampaikan Penggugat kepada Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten berdasarkan Surat Pengaduan Nomor: S0190-MDF/GOLDS-FER.WIR/V/2022, tertanggal 17 Mei 2022. **Selanjutnya**, atas tindaklanjut tersebut Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Tangerang – Banten melakukan pemeriksaan terhadap Tergugat berdasarkan surat: 756/4452-DTKT/BINWAS/XI/2022, tertanggal 24 November 2022 perihal: Pengawasan Norma Ketenagakerjaan membuktikan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sepakat untuk menjalankan anjuran tertulis yang di terbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Tangerang – Banten.



Pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Banten dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 28 November 2022 di tempat Tergugat, dengan petugas pemeriksa, yaitu:

1. Kepala UPTD Pengawasan Kabupaten Tangerang;
2. Pengawas Ketenagakerjaan;

Bahwa secara **JELAS, TERANG dan NYATA** hal ini membuktikan bahwa penyelesaian permasalahan hukum antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, Wira Persada Arih Putra dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi **masih berjalan dan belum final**. Oleh karena, gugatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menjadi premature untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

39. Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dalam mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terbukti **TIDAK JUJUR dan/atau TIDAK TERBUKA** bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten telah terlebih dahulu menyelesaikan permasalahan hubungan industrial dan **BELUM FINAL/MASIH BERJALAN**. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Wira Persada Arih Putra secara tidak patut menggunakan Anjuran Tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat yang diterbitkan **SETELAH** Anjuran Tertulis Provinsi Banten Cq. Kabupaten Tangerang.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah menimbulkan Dualisme kewenangan antara Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten dan Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat, sehingga Surat Nomor: 5438/KT.03.03, perihal: Penyampaian Anjuran, tertanggal 16 September 2022, menurut hukum kepatutan haruslah dibatalkan demi hukum dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagai dasar untuk mengajukan gugatan. (*vide, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*)

Berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi diatas, dengan didukung bukti-bukti dan fakta-fakta hukum yang telah diuraikan secara nyata dan terang oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang akan disampaikan pada persidangan berikutnya dan tidak dapat disangkal kebenarannya, Maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim perkara a quo, berkenan mengabulkan gugatan rekonsensi a quo dengan amar putusan sebagai berikut:

DALAM KONVENSI :

A. DALAM EKSEPSI:

I. EKSEPSI KOMPETENSI RELATIF

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Barat tidak berwenang untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan Perkara Nomor: No. 375/Pdt.Sus.PHI/2022/PN.JKT.PST;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

II. EKSEPSI PROSESUAL DILUAR KOMPETENSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*nietontvankelijke verklaard*);
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

B. DALAM POKOK PERKARA

Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*nietontvankelijke verklaard*);

DALAM REKONVENSI :

DALAM PROVISI :

1. Mengabulkan Permohonan Provisi Penggugat Dalam Rekonsensi untuk seluruhnya;
2. Menanggung biaya perkara hingga putusan akhir.

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi Tidak Terbukti Melakukan Perbuatan Melawan Hukum;
3. Menyatakan bahwa Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konvensi setuju terhadap Memorandum Nomor: 028/HRD/GGI/IV/2020, tertanggal 1 April 2020;
4. Menyatakan batal demi hukum atau tidak memiliki kekuatan hukum Surat Nomor: 5438/KT.03.03, perihal: Penyampaian Anjuran,

Halaman 43 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertanggal 16 September 2022 yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Barat;

5. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara a quo;
6. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Serang-Banten yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara a quo.

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :

Menghukum Penggugat dalam Konvensi/ Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku

ATAU,

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat diatas Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 21 Desember 2022;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat diatas Tergugat telah mengajukan Duplik pada tanggal 28 Desember 2022;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup, setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian lagi berupa fotokopi lalu diberi tanda P -1 s/d P-42;

1. Bukti P-1 : Kartu Tanda Penduduk (KTP) beratas nama Ferdiansyah bernomor NIK 3601201504890004 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota **Jakarta Barat – DKI Jakarta**.
2. Bukti P-2 : Surat Keputusan **No. HRD/197/GGI-CO/IX/14 Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap**, tertanggal 27 Februari 2014 beserta amplop, yang dikeluarkan oleh PT. Fit And Health Indonesia;
3. Bukti P-3 : Data Penggugat berupa pembayaran THR Periode Mei 2022, slip gaji bulan Maret-April 2022 dari aplikasi bernama Talenta milik perusahaan (Tergugat) pada tanggal 04 Mei 2022 serta email Penggugat kepada Tergugat;
4. Bukti P-4 : Foto-foto Penggugat ketika bekerja dengan Tergugat di Cabang Golds Gym Mal Ciputra/Citriland, Grogol **Jakarta**

Halaman 44 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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

Barat;

5. Bukti P-5 : Print google menyebutkan bahwa Golds Gym di Mall Ciputra Citraland **Jakarta Barat** adalah PT. Fit And Health Indonesia;
6. Bukti P-6 : Surat Risalah Bipartit Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat tertanggal 21 April 2022;
7. Bukti P-7 : Photo ketika klarifikasi dan Bipartit Penggugat bersama Tergugat;
8. Bukti P-8 : Surat Permohonan Mediasi Tripartit kepada **Disnaker Jakarta Barat** bernomor Permh 194/MDF Wir-GG/VI/2022, tertanggal 22 Juni 2022;
9. Bukti P-9 : Surat panggilan dari Disnaker **Jakarta Barat**;
10. Bukti P-10 : Foto-foto Penggugat dan kuasa hukum Penggugat di Kantor **Disnaker Jakarta Barat bersama Staf Disnaker Jakarta Barat**;
11. Bukti P-11 : Surat Anjuran dari Disnaker **Jakarta Barat** bernomor 5438/KT.03.03 tertanggal 16 September 2022;
12. Bukti P-12 : PT, Fit And Health Indonesia (Tergugat) membuat aplikasi bernama talenta yang berfungsi untuk informasi gaji dan sebagainya untuk seluruh buruh termasuk juga penggugat memiliki aplikasi talenta di *handphonenya*;
13. Bukti P-13 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Maret 2020;
14. Bukti P-14 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan April 2020;
15. Bukti P -15 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Mei 2020;
16. Bukti P -16 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Juni 2020;
17. Bukti P -17 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Juli 2020;
18. Bukti P -18 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Agustus 2020;
19. Bukti P-19 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan September 2020;
20. Bukti P-20 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Oktober 2020;
21. Bukti P-21 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan November 2020;
22. Bukti P-22 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Desember 2020;
23. Bukti P-23 : Slip gaji 01 - 31 Januari 2021 dan Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Januari 2021;
24. Bukti P-24 : Slip gaji 01 - 28 Februari 2021 dan Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Februari 2021;

Halaman 45 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

25. Bukti P-25 : Slip gaji 01 - 31 Maret 2021 dan Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Maret 2021;
26. Bukti P-26 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan April 2021;
27. Bukti P-27 : Slip Gaji 01 - 31 Mei 2021 dan Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Mei 2021;
28. Bukti P-28 : Slip gaji 23 Mei 2021 - 22 Juni 2021 dan mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Juni 2021;
29. Bukti P-29 : Slip THR 2021 dan Mutasi rekening bank BCA milik Penggugat bulan Juli 2021;
30. Bukti P-30 : Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Agustus 2021;
31. Bukti P-31 : Slip 23 Agustus 2021 - 22 September 2021 dan Mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan September 2021;
32. Bukti P-32 : Slip gaji 23 September 2021 - 22 Oktober 2021 dan mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Oktober 2021;
33. Bukti P-33 : Slip gaji 23 Oktober 2021 - 22 November 2021 dan mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan November 2021;
34. Bukti P-34 : Slip gaji 23 November 2021 - 22 Desember 2021 dan mutasi rekening BCA milik Penggugat bulan Desember 2021;
35. Bukti P-35 : Slip gaji 23 Desember 2021 - 22 Januari 2022 dan mutasi rekening Danamon milik Penggugat bulan Januari 2022;
36. Bukti P-36 : Slip gaji 23 Januari 2022 - Februari 2022 dan mutasi rekening Bank Danamon milik Penggugat bulan Februari 2022;
37. Bukti P-37 : Slip gaji 23 Februari 2022 - Maret 2022 dan mutasi rekening Bank Danamon milik Penggugat bulan Maret 2022;
38. Bukti P-38 : Slip gaji 23 Maret 2022 - April 2022 dan mutasi rekening Bank Danamon milik Penggugat bulan April 2022;
39. Bukti P-39 : Slip gaji 23 April 2022 - Mei 2022 dan mutasi rekening Bank Danamon milik Penggugat bulan Mei 2022;
40. Bukti P-40 : Slip THR 2022 dan Mutasi rekening Bank Danamon milik Penggugat bulan Juni 2022;
41. Bukti P-41 : Mutasi rekening Bank Danamon milik Penggugat dari bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Januari 2023;
42. Bukti P-42 : Terjemahan bukti surat P-31 yakni Pay slip atau slip gaji Penggugat menggunakan aplikasi bernama Talenta yang dibuat oleh Tergugat;

Halaman 46 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa demikian pula untuk meneguhkan dalil sangkalannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat sebagai yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian lagi berupa fotokopi tanpa ditunjukkan aslinya lalu diberi tanda T-1 s.d T-8 dan bukti tambahan yang diberi tanda T-1.1 s.d T-5 (iii);

1. Bukti T-1 : Fotocopy dari fotocopy Surat Permohonan Mediasi Tripartit Ferdiansyah dan Penggugat Kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang, yaitu: Nomor: Perm-188/MDF.Wir.GG/V/2022, tertanggal 10 Mei 2022 dan Nomor: Perm-189/MDF.Fer.GG/V/2022, tertanggal 10 Mei 2022.
2. Bukti T-2 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Pengaduan Nomor: S0190-MDF/GOLDS-FER.WIR/V/2022, tertanggal 17 Mei 2022;
3. Bukti T-3 : Fotocopy sesuai dengan asli Panggilan klarifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang - Banten sesuai surat nomor: 567/2152-Disnaker/2022, tertanggal 10 Juni 2022;
4. Bukti T-4 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Tenaga Kerja Tangerang Nomor: 567/2521-Disnaker/2022, tertanggal 4 Juli 2022 perihal Sidang Mediasi I (satu);
5. Bukti T-5 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Tenaga Kerja Tangerang Nomor: 567/2789-Disnaker/2022, tertanggal 18 Juli 2022 perihal Sidang Mediasi II (dua);
6. Bukti T-6 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Tenaga Kerja Tangerang Nomor: 567/2874-Disnaker/2022, tertanggal 25 Juli 2022 perihal Sidang Mediasi III (tiga);
7. Bukti T-7 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Anjuran Tertulis Pemerintah Kabupaten Tangerang Nomor 567/3512-Disnaker/2022 tertanggal 31 Agustus 2022;
8. Bukti T-8 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat perintah Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Nomor: 756/4452- DTKT/BINWAS/XI/2022, tertanggal 24 November 2022 perihal: Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dengan sifat surat: Penting;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan bukti tambahan sebagai yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian lagi berupa fotokopi yang diberi tanda T-1.1 s.d T-5 (iii);

1. Bukti T-1.i : Memorandum Nomor: 028/HRD/GGI/IV/2020 tertanggal 1



April 2020;

2. Bukti T-1.ii : Memorandum Nomor: 030/HRD/GGI/VI/2020, tertanggal 1 June 2020;
3. Bukti T-1.iii : Memorandum Nomor: 031/HRD/GGI/VII/2020, tertanggal 10 July 2020.
4. Bukti T-2 : Surat Kesepakatan Bersama yang merupakan perjanjian yang mengikat para pihak antara Penggugat dan Tergugat, tertanggal 8 Desember 2021;
5. Bukti T-3 : perhitungan upah keseluruhan upah yang diterima Penggugat terhitung dari Tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022;
6. Bukti T-4.i : Bukti bayar BPJS Tergugat;
7. Bukti T-4.ii : Berita Acara Kesepakatan Pembayaran Pajak antara Kejaksaan, BPJS dan Tergugat tertanggal 22 Maret 2022;
8. Bukti T-4.iii : Surat Pernyataan Tergugat tertanggal 22 Maret 2022, sehubungan dengan skema pembayaran, dihadapan Jaksa Pengacara negara.
9. Bukti T-5.i : Pembayaran THR Tahap Pertama sejumlah Rp. 2.785.112,-
10. Bukti T-5.ii : Pembayaran THR Tahap Kedua dan Ketiga sejumlah Rp. 1.160.463,-;
11. Bukti T-5.iii : Pembayaran THR Tahap IV sejumlah Rp. 663.178,-.

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan oleh Para Pihak tersebut diatas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan asilnya dan ternyata sebagian telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai jo. Pasal 1888 KUHPerdara, maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis, sedangkan terhadap alat tulis surat yang berupa fotokopi yang tidak dapat ditunjukan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara a quo, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (vide yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung R I Nomor 1498 K / Pdt / 2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa Penggugat telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi yang bernama **Suwandi** dan **Wira Persada Arih Putra** masing-masing di bawah sumpah di dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut;

1. Saksi **Suwandi**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi adalah karyawan PT. Fit And Health Indonesia bekerja bagian Personal Trainer sama halnya dengan Penggugat;
- Bahwa saksi dan Penggugat bekerja di cabang Golds Gym mal Ciputra atau dikenal mal Citraland Jakarta Barat;
- Bahwa saksi kenal dengan penggugat sejak tahun 2012 yakni sejak saksi bekerja di Golds Gym Cabang Mal Citraland;
- Bahwa cara bekerja saksi adalah melatih kebugaran fitness dengan klien membayar ke perusahaan setiap melatih atau mengajar paling rendah paket 3 sesion adalah Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah);
- Golds Gym adalah salah satu usaha PT. Fit And Helath Indonesia mempunyai banyak cabang diantaranya Mal Citraland, Kalibata Mal, MOI, By Walk Pluit, The Breeze, Bintaro Action dan lainnya;
- Penggugat terakhir bekerja bulan Mei 2022;
- Penggugat dan Saksi dirumahkan sejak bulan Mei 2020 karena pandemi covid;
- Bahwa Bulan Juni 2021, saksi dipanggil untuk bekerja kembali sementara Penggugat belum dipanggil. Penggugat dipanggil kembali bekerja 3 (tiga) bulan kemudian;
- Bahwa setelah berjalan bekerja tidak digaji full;
- Bahwa pada tahun 2021 saksi dan Penggugat tidak menerima uang Tunjangan Hari Raya (THR);
- Bahwa saksi mengetahui surat memorandum nomor 28 tertanggal bulan April 2020;
- Bahwa surat memo tersebut menjelaskan tentang karyawan essential dan non essential yang mana essential tetap dapat gaji sementara non esensial menerima gaji dua bulan 25 persen dari total gaji selanjutnya tidak menerima gaji;
- Bahwa saksi dan Penggugat dikategorikan non esensial;
- Bahwa saksi adalah karyawan kontrak sementara Penggugat adalah karyawan tetap;
- Bahwa Saksi membuat kesepakatan dengan perusahaan tentang memo nomor 28 tertanggal bulan April 2020 di bulan April 2020 juga;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat membuat kesepakatan atas memo nomor 28 tertanggal April 2020 atau tidak;

2. Saksi Wira Persada Arih Putra

- Bahwa saksi mengenal Penggugat karena satu tempat kerja di bagian yang sama di Golds Gym Mal Citraland Grogol Jakarta Barat sebagai Personal Trainer;

Halaman 49 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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

- Bahwa saksi mengetahui Penggugat adalah karyawan tetap dari awal diterima kerja hingga terakhir di Mal Citraland;
- Bahwa saksi bersama Penggugat sama-sama tidak menerima aturan perusahaan dirumahkan dengan gaji 25% dari upah bahkan dirumahkan tanpa digaji;
- Bahwa saksi bersama Penggugat telah pernah mengungkapkan keberatan atas kebijakan perusahaan merumahkan karyawan tanpa digaji namun Perusahaan tidak memberikan jawaban apa-apa dan peraturan tetap berjalan;
- Bahwa keberatan itu disampaikan dengan cara mendatangi kantor pusat golds gym atau PT. Fit And Health Indonesia di Tangerang bertemu dengan HRD, HRD tidak bisa memberikan jawaban apa-apa;
- Bahwa Saksi tidak tahu apakah Penggugat punya kesepakatan dengan perusahaan atau tidak tentang dirumahkan tanpa digaji;
- Bahwa saksi bersama Penggugat melaporkan ke Disnaker Jakarta barat dan Disnaker Tangerang karena Perusahaan tidak merespon dengan baik atas keberatan saksi dan Penggugat;
- Bahwa Saksi dan Penggugat selalu datang setiap panggilan Disnaker Jakarta Barat dan Disnaker Tangerang namun Perusahaan tidak pernah datang sekalipun;
- Bahwa di rumah kan sejak bulan Mei 2020;
- Bahwa gaji setiap akhir bulan dengan cara transfer ke rekening BCA dan sejak Januari 2022 gaji di transfer ke rekening Bank Danamon. penggajian pakai aplikasi dari perusahaan bernama talenta;
- Bahwa di talenta dapat dilihat perincian penggajian karyawan;
- Bahwa benar setiap karyawan di handphonenya ada aplikasi talenta;
- Bahwa saksi membenarkan semua bukti surat Penggugat;
- Bahwa Tergugat tidak punya iktikad baik untuk menyelesaikan permasalahan ini;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama **Siska Mala Sari Dewi** dibawah sumpah di dalam persidangan memberikan keterangan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi tidak mengenal langsung dengan Penggugat hanya mengenal nama saja;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Fit And Health Indonesia sejak 7 Juli 2021 sebagai manager;
- Bahwa saksi bertugas utama menghitung kompensasi jasa pekerja, BPJS, potongan ketidakhadiran dan unpaid atau tidak digaji;

Halaman 50 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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

- Bahwa saksi bekerja pertama kali berkisar hari kedua/ketiga WFH, semua karyawan di rumahkan;
- Bahwa karyawan dirumahkan ada yang terima gaji dan ada yang tidak terima gaji;
- Bahwa benar Penggugat tidak terima gaji ketika dirumahkan;
- Bahwa uang THR tahun 2022 sudah lunas dengan cara dibayar cicil beberapa kali. uang THR 2021 saksi tidak tahu;
- Bahwa saksi tidak mengetahui tentang surat memo nomor 28 namun pernah mendengar istilah esensial dan non esensial;
- Bahwa saksi tidak tau persis siapa saja karyawan esensial dan non esensial;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kenapa Penggugat ditetapkan sebagai karyawan non esensial oleh perusahaan dan tidak menerima gaji saat dirumahkan;
- Bahwa yang menentukan karyawan essential dan non esensial, karyawan dirumahkan dapat gaji dan karyawan tidak dapat gaji adalah bapak Jef bagian CEO;
- Bahwa benar gaji dibayarkan dengan cara transfer melalui Bank BCA dan sejak Januari tahun 2022 melalui Bank Danamon;
- Bahwa benar gaji tidak pernah diberikan tunai;
- Bahwa benar saksi mengetahui tentang aplikasi talenta adalah aplikasi untuk absensi karyawan dan slip gaji;
- Bahwa untuk THR 2021 bila dibuka di aplikasi talenta tertulis nol;
- Bahwa gajian karyawan setiap tanggal 28 atau akhir bulan;
- Bahwa benar April 202 sampai dengan Juni 2020 gaji 25 % dari gaji pokok yang diberikan kepada Penggugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui tentang surat kesepakatan Penggugat dengan Tergugat tentang dirumahkan tanpa digaji;
- Bahwa saksi membenarkan bukti P1 sampai dengan bukti P-44 setelah mencocokkan data gaji sesuai sama dengan data di laptop saksi;
- Bahwa benar BPJS JHT karyawan pernah beberapa bulan Perusahaan tidak membayarkan sejumlah 2.465.788,02,- dan sekarang sudah dilunaskan pada bulan Mei 2022;
- Bahwa benar Penggugat hingga sekarang masih status pekerja unpaid (pekerja tidak digaji);

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing telah memberikan kesimpulan tanggal 29 Maret 2023;

Halaman 51 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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

Menimbang, bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara sidang seluruhnya harus dianggap bagian dari dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini.

Menimbang, bahwa akhirnya Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan.

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya selain menjawab terhadap pokok perkara gugatan, Tergugat telah mengajukan eksepsi tentang kewenangan mengadili secara Relatif (*kompetensi Relatif*) serta mengajukan eksepsi-eksepsi lainnya;

Menimbang, bahwa Tergugat menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara Relatif tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat, dimana atas eksepsi tersebut dalam perkara ini Majelis Hakim telah menjatuhkan Putusan Sela dengan Nomor 375.Pdt.Sus-PHI-2022.PN.JKT.PST tanggal 18 Januari 2023 dengan amar putusan sebagai berikut:

MENGADILI :

1. Menyatakan eksepsi Tergugat mengenai Kompetensi mengadili secara relative tidak dapat diterima;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat ;
3. Memerintahkan kepada Penggugat, Tergugat untuk melanjutkan sidang pemeriksaan perkara ini;
4. Menangguhkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa disamping itu Tergugat mengajukan eksepsi-eksepsi lainnya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Gugatan Penggugat kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*) yang berakibat tidak terpenuhi asas peradilan sederhana, cepat dan biaya murah, karena permasalahan hubungan industrial tidak hanya melibatkan Penggugat dan Tergugat, akan tetapi juga Wira Persada Arih Putra dengan permasalahan yang sama, namun oleh Kuasa

Halaman 52 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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)



Hukum Penggugat yang juga sebagai Kuasa Hukum Wira Persada Arih Putra memisahkan gugatan Penggugat dengan Wira Persada Arih Putra dengan mendaftarkan gugatan serupa dengan register Nomor 372/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. tertanggal 1 November 2022. Sehingga dengan memisahkan perkara dan/atau tidak menggabungkan perkara terancam akan terjadi keputusan-keputusan yang saling bertentangan, serta bertentangan dengan asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan sebagaimana tercantum dalam Pasa 2 ayat (4) UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman. Dengan demikian secara nyata memenuhi unsur *Plurium Litis Cosortium*;

2. Bahwa Tidak ditariknya Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia cq. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten cq. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Barat sebagai pihak menyebabkan gugatan kurang pihak;
3. Gugatan Penggugat Prematur (Dilatoria) karena Ajuran Tertulis terlebih dahulu diterbitkan oleh Kementerian Tenaga Kerja cq. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dan telah dijalankan oleh Penggugat, dan hingga saat ini pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tangerang Banten masih berjalan;
4. Gugatan Penggugat Kabur/Tidak Jelas (eksepsi *obscuur libel*) karena terdapat perubahan gugatan yang mengubah fakta hukum bahwa Tergugat bukan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) dan fakta hukum lama bekerja Penggugat, serta tidak jelasnya obyek perselisihan yang diajukan Penggugat. Disamping itu terdapat fundamentum petendi yang saling bertentangan, sehingga formulasi gugatan yang diajukan Penggugat terbukti kabur dan/atau tidak jelas dan/atau *Obscuur Libel*;

Selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Menimbang, bahwa atas eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat didalam Repliknya memberikan tanggapan yang pada pokoknya menolak seluruh eksepsi Tergugat tersebut, karena tidak sesuai hukum karena Tergugat keliru dalam menganalisa hukum;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Halaman 53 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



Menimbang, bahwa dalam Hukum Acara Perdata terdapat kaidah bahwa eksepsi terhadap gugatan hanya ditujukan terhadap hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, dengan demikian keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung terhadap pokok perkara (*verweer ten principale*);

Menimbang, bahwa terkait eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan kurang pihak karena tidak mengikutsertakan Wira Persada Arih Putra dalam kumulasi gugatan dan tidak ditariknya Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia cq. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten cq. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Barat sebagai pihak, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan yang diajukan masing-masing pihak yang termuat dalam Anjuran yang ditujukan pada Tergugat yang sama secara sendiri-sendiri tidak dilarang dalam hukum acara sepanjang sesuai dengan kaidah hukum acara sebagaimana dimaksud Pasal 8 Rv jo. Pasal 118 HIR;

Menimbang, bahwa dengan tidak ditariknya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten cq. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Barat, merujuk Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 507 K/Pdt./1996 tanggal 29 Juli 1997 jo. Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 3909 K/Pdt/1994 tanggal 11 April 1997 yang pada pokoknya menyatakan salah satu kaidah hukum acara perdata, dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tersebut menyatakan tentang penentuan pihak dalam gugatan adalah jika keterlibatan seseorang dalam suatu sengketa tidak menghalangi terhadap penyelesaian sengketa, maka berlaku prinsip kebebasan, oleh karena itu Penggugatlah yang berwenang menentukan siapa saja yang akan di gugat dalam suatu perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan Yurisprudensi tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat adalah sudah tepat apabila Penggugat tidak menarik Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, karena secara hukum Dinas Tenaga Kerja tidak termasuk pihak dalam hubungan kerja, sehingga eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan *a quo* kurang pihak tidak berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya harus ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi yang menyatakan gugatan premature, setelah Majelis Hakim memeriksa dengan seksama gugatan Penggugat terbukti telah melampirkan Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, sehingga dengan merujuk pada Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 gugatan Penggugat secara telah memenuhi formalitas gugatan, sehingga eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat premature tidak berdasar menurut hukum, karenanya patut ditolak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi yang menyatakan gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*obscuur libel*), karena terdapat fundamentum petendi yang saling bertentangan, Majelis Hakim menilai gugatan Penggugat sudah cukup jelas dan penyusunannya telah sesuai dengan kaidah hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR jo. Pasal 8 Rv, gugatan bisa dikatakan kabur (*obscuur libel*) dan mengakibatkan cacat formil gugatan apabila ternyata petitum gugatan terbukti tidak bersumber dari posita gugatan atau posita dan petitum saling bertolak belakang serta substansi gugatan tidak jelas arah dan tujuannya. Majelis Hakim menilai dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan tidak jelas karena terdapat perubahan fakta hukum terkait Tergugat bukanlah usaha Penanaman Modal Asing dan terdapat perubahan fakta mengenai masa kerja Penggugat serta tidak jelasnya obyek perselisihan, nyatalah bahwa substansi eksepsi tersebut telah masuk ke dalam pokok perkara, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan lebih lanjut dengan didasarkan dengan pembuktian yang komprehensif pada bagian pokok perkara dengan didasarkan dengan ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut di atas, Majelis Hakim menyatakan eksepsi-eksepsi Tergugat tidak berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya eksepsi Tergugat tersebut ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat pada pokoknya mendalilkan bekerja pada Tergugat PT. Fit And Health Indonesia (Gold's Gym) Cabang Mall Ciputra Lantai LG 1A, Jl. Letjend. S. Parman RT.11 RW.01 Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, Jakarta Barat dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun dengan status sebagai pekerja tetap, jabatan sebagai *Trainer* dengan upah terakhir sebesar Rp. 4.276.349,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan permasalahan berawal dari tindakan Tergugat merumahkan Penggugat secara sepihak sejak bulan Mei 2020 sampai Juni 2021 dengan alasan pandemi covid19 dan hanya menerima upah sebesar 25% dari upah per bulan dan tidak menerima THR Tahun 2021, bulan Juli 2020 sampai dengan Oktober 2021 tidak dibayar upah sama sekali, serta tidak menerima upah bulan Desember 2021 s.d April 2022 secara penuh, serta THR Tahun 2022 tidak dibayar secara penuh;

Halaman 55 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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 Penggugat mendalilkan berusaha untuk mendapatkan hak-hak Penggugat dengan melakukan upaya hukum, namun Tergugat tidak pernah bergeming, namun Tergugat justru melakukan mutasi kepada Penggugat ke Cabang Surabaya yang ditolak oleh Penggugat, atas tindakan Tergugat tersebut selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat yang total keseluruhan kekurangannya sebesar Rp. 82.745.902,00 (delapan puluh dua juta tujuh ratus empat puluh lima ribu sembilan ratus dua rupiah) dan memerintahkan seluruh Bank, baik Bank Pemerintah maupun Swasta untuk membekukan semua Rekening Bank Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya mendalilkan mengakui memiliki hubungan kerja dengan Penggugat dengan status Penggugat sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat keputusan No. HRD/197/GGI-CO/IV/14 Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tanggal 27 Februari 2014;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan sebagai pelaku usaha di bidang pariwisata dan hiburan yang dalam menjalankan usaha 100% tergantung dari kedatangan masyarakat ke Lokasi Usaha milik Tergugat. Dengan adanya pandemi Covid19 menimbulkan penutupan seluruh Club Olahraga karena adanya kebijakan Pemerintah terkait pembatasan sosial yang benar-benar mengganggu kelangsungan hidup usaha Tergugat;

Menimbang, bahwa meskipun Tergugat dalam keadaan tidak beroperasi, agar tetap dapat mempertahankan para pekerja dan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, Tergugat menerbitkan Memorandum tertanggal 1 April 2020 yang pada pokoknya menetapkan kategori pekerja Essential dibayar 50% dari gaji pokok dan tunjangan tetap dan pekerja Non Essential dibayar 25% dari gaji pokok dan tunjangan tetap, dimana atas memorandum tersebut seluruh karyawan sepakat dan menerima pembayaran sesuai kedudukan masing-masing termasuk Penggugat yang menerima 25% dari gaji pokok dan tunjangan tetap;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan tidak masuk akal dan tidak dapat diterima oleh logika hukum, karena Penggugat baru menyatakan menolak pembayaran upah sejumlah 25% dari Tergugat setelah 2 (dua) tahun lebih setelah menerima upah dengan kumulasi puluhan juta, disamping itu perhitungan mengenai tuntutan yang di dalilkan Penggugat sebagaimana dituangkan dalam fundamentum petendi angka 12 tanpa perhitungan yang jelas dan pasti, serta Tergugat tidak melakukan perbuatan melawan hukum atau tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terbukti merugikan Penggugat, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s.d P- 42 dengan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s.d T-8 dan bukti tambahan yang diberi tanda T-1.1 s.d T-5 (iii) dengan 1 (satu) orang saksi;

Menimbang, bahwa dari pokok perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut di atas, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terdapat perselisihan hak antara Penggugat dengan Tergugat yakni terdapat hak atas upah Penggugat dan THR yang tidak dibayar dan/atau tidak dibayar secara penuh oleh Tergugat, dalam perkara *a quo* muncul permasalahan hukum yang harus dijawab, apakah tuntutan hak-hak Penggugat terhadap Tergugat dibenarkan secara hukum segala implikasi hukumnya?

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan, jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan pihak Penggugat maupun Tergugat yang mempunyai relevansi dengan permasalahan pada perkara *a quo* dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan;

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

Menimbang, bahwa mencermati dengan seksama jawaban Tergugat, didapat fakta bahwa Tergugat sama sekali tidak membantah dalil Penggugat terkait dengan status hubungan kerja, masa kerja, jabatan dan upah terakhir Penggugat, bahkan Tergugat mengakui Penggugat menjadi karyawan tetap sejak 27 Februari 2014, Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan tidak membantah dalil gugatan merupakan bentuk pengakuan Tergugat terkait

Halaman 57 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



hubungan kerja dengan Penggugat. Berdasarkan ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR jo. Pasal 1925 KUH Perdata yang mengatur kaidah hukum bahwa pengakuan merupakan pembuktian yang sempurna, oleh dan karenanya dalil Penggugat terkait status hubungan kerja, masa kerja, jabatan dan upah terakhir Penggugat sebagaimana dalam gugatannya merupakan fakta hukum, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan status Penggugat sebagai pekerja tetap, Penggugat bekerja di PT. Fit And Health Indonesia (Gold's Gym) Cabang Mall Ciputra Lantai LG 1A, Jl. Letjend. S. Parman RT.11 RW.01 Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, Jakarta Barat – DKI Jakarta, dengan masa kerja sejak 27 Februari 2014, jabatan sebagai *Trainer* dengan menerima upah terakhir sebesar Rp. 4.276.349,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah) per bulan (*vide* bukti P-2);

Menimbang, bahwa dengan fakta hubungan kerja tersebut, dikaitkan dengan petitum Penggugat angka (2) yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan Penggugat benar pernah bekerja dengan Tergugat sebagai pekerja waktu tidak tertentu di PT. Fit and Health Indonesia (Gold's Gym) cabang Mall Ciputra lantai LG 1A Jalan Letjend. S. Parman RT.11 RW.01, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, Jakarta Barat, DKI Jakarta adalah sesuai dengan fakta hubungan kerja sebenarnya, sehingga petitum tersebut patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa sesuai dalil gugatan angka (12) halaman 4 Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Tergugat telah merumahkan Penggugat secara sepihak dengan membayar upah Penggugat secara tidak penuh sejak bulan Mei 2020 sampai Juni 2020, tidak memberikan THR Tahun 2021, bulan Juli 2020 sampai dengan Oktober 2021 upah Penggugat tidak dibayar sama sekali dan upah Penggugat bulan Desember 2021 s.d April 2022 tidak dibayar secara penuh, serta THR Tahun 2022 tidak dibayar secara penuh;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T1-1 berupa Memorandum Nomor 028/HRD/GGI/IV/2020 tertanggal 1 April 2020, dari bukti tersebut didapat fakta hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Akibat Pandemi Covid19 Klub Gold's Gym Indonesia tutup untuk sementara waktu terhitung sejak tanggal 24 Maret 2020 sampai kondisi membaik;
- b. Terhitung tanggal 1 April 2020 diterapkan Unpaid Leave dengan di bagi 2 (dua) kategori :
 1. Essential Staff adalah karyawan masih tetap melakukan pekerjaannya dari rumah (WFH) atau ataupun dari kantor

Halaman 58 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



walaupun klub tutup dengan menerima 50% dari gaji pokok dan tunjangan tetap selama periode April 2020;

2. Non Essential Staff adalah karyawan yang tidak dapat bekerja karena Klub tutup dengan menerima 25% dari gaji pokok dan tunjangan tetap;

Menimbang, bahwa bukti T1-2 berupa Memorandum Nomor 030/HRD/GGI/VI/2020 tertanggal 1 Juni 2020 dari bukti tersebut diketahui bahwa kebijakan *Unpaid Leave* sebagaimana Memorandum Nomor 028/HRD/GGI/IV/2020 masih akan diberlakukan hingga Klub-Klub dapat dibuka kembali sehingga kebijakan bekerja dari rumah (WFH) masih diterapkan;

Menimbang, bahwa melalui bukti T1-3 berupa Memorandum Nomor 031/HRD/GGI/VII/2020 tertanggal 10 Juli 2020 diketahui bahwa dengan alasan Force Majeure, perusahaan Tergugat memutuskan bagi karyawan yang berstatus Non Essential terhitung penggajian bulan Juli 2020 tidak diberikan gaji sama sekali, sementara bagi Staff Essential perusahaan hanya akan membayarkan sesuai jumlah kelas yang diajarkan saja;

Menimbang, bahwa sesuai keterangan saksi yang dihadirkan Penggugat yang bernama **Suwandi** dibawah sumpah menerangkan bahwa Saksi dan Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat di Cabang Gold's Gym Mall Ciputra atau Citraland Jakarta Barat, saksi menerangkan bahwa Penggugat dan saksi dirumahkan sejak bulan Mei 2020 karena Pandemi Covid19 dan saat dirumahkan tidak digaji full, Saksi menerangkan Penggugat dan saksi masuk karyawan kategori Non Essential dengan menerima gaji 25% dan selanjutnya bulan Juli 2020 Penggugat tidak menerima gaji sama sekali dari Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti dan keterangan saksi Penggugat tersebut didapat fakta bahwa Tergugat telah merumahkan Penggugat dengan alasan akibat adanya Pandemi Covid19 dan Penggugat dimasukkan Tergugat dalam kategori karyawan Non Essential yang hanya mendapatkan upah sebesar 25% dari Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap, namun terhitung bulan Juli 2020 Tergugat membuat kebijakan menghentikan pembayaran upah terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap alasan Tergugat merumahkan Penggugat akibat pandemi covid19, Majelis Hakim berpendapat bahwa pandemic covid-19 yang sedang terjadi sejak Awal Tahun 2020 adalah merupakan *Fakta Notoir* atau fakta yang telah diketahui secara umum sebagai suatu bencana nasional



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang bersifat global, setidaknya Majelis Hakim 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;
- 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 berdasarkan fakta dan ketentuan hukum tersebut di atas, Majelis Hakim menilai bahwa alasan Tergugat melakukan tindakan merumahkan pekerjanya sebagai langkah agar perusahaan dapat bertahan karena keadaan mendesak (*force majeure*) akibat Pemerintah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial tidak terkecuali tempat usaha Tergugat di Area Mall. Merujuk Putusan Mahkamah Agung No.435K/Pdt.Sus-PHI/2015, hal mana Mahkamah Agung menyatakan: "*Majelis berpendapat bahwa suatu keadaan/kondisi dapat dikatakan force majeure seperti yang diatur dalam Pasal 1244-1245 KUHPerdara adalah apabila ada suatu keadaan yang menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu hubungan hukum tidak dapat dilaksanakan antara lain diakibatkan oleh: 1) Bencana alam (gempa bumi, tanah longsor, banjir); 2) Kebakaran, perang, huru-hara, pemogokan dan epidemi; 3) Tindakan pemerintah di bidang moneter yang menyebabkan kerugian luar biasa*". Merujuk pada Putusan Mahkamah Agung tersebut, yang menyatakan epidemi sebagai keadaan *force majeure* yang didasarkan Pasal 1244-1245 KUH Perdata, maka pandemi covid-19 yang memiliki skala yang lebih besar, sehingga secara hukum termasuk dalam keadaan/kondisi yang memaksa (*force majeure*), karenanya Majelis Hakim berpendapat Tergugat untuk menyelamatkan perusahaan secara hukum berhak melakukan efisiensi maupun upaya-upaya lain yang sah untuk mempertahankan perusahaan agar tidak tutup namun pelaksanaannya tidak boleh melanggar ketentuan hukum;

Menimbang, bahwa merujuk bukti P-15 dan P-16 berupa Rekening Tahapan BCA atas nama Penggugat, dari bukti tersebut diketahui bahwa Penggugat mendapatkan upah dari Tergugat melalui transfer bulan Mei 2020 dan Juni 2020 sebesar 25% dari upah yang biasa diterimanya, kemudian melalui bukti P-17 s.d bukti P-31 berupa Rekening Tahapan BCA atas nama Penggugat bulan Juli 2020 sampai dengan bulan September 2021 diketahui bahwa Tergugat sama sekali tidak memberikan gaji kepada Penggugat, serta bukti T-3 Pokok Perkara berupa Hasil perhitungan upah

Halaman 60 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keseluruhan yang diterima Penggugat dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 didapat pula fakta bahwa Tergugat sama sekali tidak membayar upah Penggugat bulan Juli 2020 s.d bulan September 2021 kecuali bulan Juni 2021;

Menimbang, bahwa didapat fakta bahwa selama dirumahkan Penggugat tidak dibayar upahnya oleh Tergugat secara penuh atau tidak dibayarkan sama sekali terhitung bulan Juli 2020 s.d bulan September 2021, Majelis Hakim berpendapat upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja. Oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, sehingga ketika pihak lain menghendaki mengurangi atau menghilangkan hak tersebut, maka harus ada persetujuan dari pemilik hak;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-2 PP (dalam pokok perkara) berupa Surat Kesepakatan Bersama tertanggal 8 Desember 2021, dari bukti tersebut didapat fakta hukum sebagai berikut:

- Akibat Pandemi Covid19 guna menjaga kelangsungan bisnis perusahaan dan menjamin ketersediaan lapangan pekerjaan, Tergugat dan Penggugat sepakat untuk memberlakukan kebijakan dalam skema perhitungan komisi bagi Pihak Kedua *in casu* Penggugat;
- Para Pihak sepakat menerima kebijakan pemberian upah selama masa pandemi Covid19 untuk seluruh Kub Gold's Gym Indonesia tidak beroperasi (tutup) sesuai ketentuan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dari Instruksi Pemerintah;
- Bahwa Pihak Kedua *in casu* Penggugat sepakat menerima dan melaksanakan kebijakan dalam skema perhitungan dan pemberian yang sudah ditetapkan terhitung mulai 1 Desember 2021;

Menimbang, bahwa terhadap fakta sebagaimana termuat dalam Surat Kesepakatan Bersama tanggal 8 Desember 2021 tersebut, Majelis Hakim berpendirian bahwa terhitung sejak tanggal 1 Desember 2021 Penggugat setuju dan terikat pada kebijakan Tergugat sebagaimana tertuang pada Memorandum Nomor 028/HRD/GGI/IV/2020 tertanggal 1 April 2020;

Halaman 61 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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

bahwa merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease (Covid19), pada BAB II Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Pandemi COVID-19 pada Bagian B angka (2) mengatur sebagai berikut :

2. Upah bagi pekerja/buruh yang dirumahkan.

Dalam hal pekerja/buruh dirumahkan untuk sementara waktu, maka upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha sebagai berikut:

- a. Tetap membayar upah yang biasa diterima pekerja/buruh.
- b. Dalam hal perusahaan telah mengatur pelaksanaan upah pekerja/buruh yang dirumahkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka yang berlaku adalah PK, PP atau PKB.
- c. Bagi perusahaan yang secara finansial tidak mampu membayar upah yang biasa diterima pekerja/buruh karena terdampak pandemi Covid-19, maka pengusaha dan pekerja/buruh dapat melakukan kesepakatan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah dengan **ketentuan tetap ada upah yang dibayarkan pada bulan tersebut;**

Menimbang, bahwa dalam perkara *a quo* Majelis Hakim tidak menemukan bukti bahwa akibat pandemic perusahaan Tergugat mengalami kerugian yang dibuktikan dengan adanya Laporan Keuangan Perusahaan, dan karena tidak ada bukti bahwa tidak dibayarkannya upah Penggugat saat dirumahkan bulan Mei 2020 dan Juni 2020 dan tidak dibayarkan upah Penggugat bulan Juli 2020 sampai September 2021 didasarkan atas kesepakatan para pihak sebagaimana telah diatur dalam poin II angka 4 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI No.M/3/HK.04/III/2020 Tanggal 7 Maret 2020, serta dengan berdasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021, maka menurut Majelis Hakim Tergugat tetap berkewajiban membayar seluruh hak upah Penggugat selama dirumahkan sebelum adanya kesepakatan tanggal 8 Desember 2021, namun demikian dirumahkannya Penggugat dan tidak beroperasinya Klub Goid's Gym milik Tergugat terbukti akibat adanya kondisi *force majeure* akibat pandemi covid19, maka Majelis Hakim dengan berdasarkan pada permohonan Penggugat dan Tergugat agar memutus perkara *a quo* seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), Majelis Hakim berpendirian adalah adil dan patut Tergugat berkewajiban membayar 50% (lima puluh per seratus) upah Penggugat selama dirumahkan selama belum adanya kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat *in casu* kekurangan upah bulan Mei 2020 dan Juni 2020 serta upah

Halaman 62 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./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

bulan Juli 2020 sampai dengan upah bulan September 2021 kecuali bulan Juni 2021 (14 bulan);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, selanjutnya Tergugat berkewajiban membayarkan 50% upah bulan Mei 2020 dan Juni 2020 didengan rincian sebagai berikut:

- a. Upah bulan Mei 2020 dan Juni 2020 (2 bulan) = $2 \times (50\% \times \text{Rp. } 4.276.349,00) = \text{Rp. } 4.276.349,00$ dikurangi upah yang telah dibayarkan sebesar Rp 1.881.594,00 (*vide* bukti T-3 PP), sehingga terdapat kekurangan upah **Rp. 2.394.755,00** (dua juta tiga ratus sembilan puluh empat ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah);
- b. Upah bulan Juli 2020 sampai dengan upah bulan September 2021 = $14 \times (50\% \times \text{Rp. } 4.276.349,00) = \text{Rp. } 29.934.443,00$ (dua puluh sembilan juta sembilan ratus tiga puluh empat ribu empat ratus empat puluh tiga rupiah);

Dengan demikian petitum Penggugat angka (5) berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya patut dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa terkait tuntutan Penggugat atas kekurangan upah bulan Oktober 2021 dan November 2021, oleh karena Tergugat terbukti telah membayar upah Penggugat sebesar 50% sesuai pertimbangan Majelis hakim sebagaimana tersebut di atas (*vide* bukti T-3 Pokok Perkara), karenanya Tergugat tidak berkewajiban lagi membayar kekurangan upah tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat angka (12) halaman 4 mengenai hak THR Tahun 2021 yang belum dibayarkan dan THR Tahun 2022 terdapat kekurangan pembayarannya terbukti tidak dibantah dengan tegas oleh Tergugat, sehingga Tergugat terbukti mengakui secara diam-diam bahwa hak THR Penggugat tersebut belum dibayarkan, dan pula tidak terdapat bukti bahwa THR tahun 2021 telah dibayarkan oleh Tergugat, maka merujuk Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, karenanya Tergugat berkewajiban membayarkan THR Tahun 2021 dan kekurangan THR Tahun 2022 kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

- a. THR Tahun 2021 sebesar **Rp. 4.276.349,00** (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah);

Halaman 63 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



- b. Kekurangan THR Tahun 2022 **Rp. 1.856.742,00** (satu juta delapan ratus lima puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (3) agar Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat telah diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa ruang lingkup perkara *a quo* adalah mengenai perselisihan hak dan bukan mengenai perselisihan PHK, sehingga Majelis Hakim hanya memeriksa terkait dengan ada tidaknya hak Penggugat yang dilanggar oleh Tergugat, dan terbukti tidak bekerjanya Penggugat sejak bulan Mei 2020 akibat dirumahkan oleh Penggugat. Oleh karena tidak bekerjanya Penggugat terbukti dirumahkan oleh Tergugat dan bukan akibat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat, sehingga secara hukum hubungan kerja belum pernah terputus, sehingga petitum Penggugat angka (3) haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terbukti bahwa tidak dibayarkannya upah dan hak -hak Penggugat akibat adanya kondisi diluar kehendak dan kemampuan Tergugat akibat pandemi Covid19 (*force majeure*), sehingga petitum Penggugat angka (4) yang memohon kepada Majelis Hakim menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan tidak mengikuti Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengakibatkan kerugian Penggugat adalah tuntutan yang tidak sesuai fakta hukum, oleh dan karenanya patut ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka (6) yang memohon kepada Majelis Hakim memerintahkan kepada seluruh Bank, baik Bank Pemerintah maupun Bank Swasta untuk membekukan semua rekening Perusahaan Tergugat sebagai Jaminan seluruh hak buruh, Majelis Hakim berpendapat permohonan Penggugat tersebut merupakan permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*). Oleh karena permohonan tersebut juga tidak memenuhi syarat – syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 227 HIR, dimana tidak ada bukti-bukti yang sah menurut hukum yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha memindahkan dan / atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan perkara ini, dan Penggugat pun tidak memberikan bukti yang sah menurut hukum mengenai bukti Rekening milik Tergugat yang dimohonkan sita ke Pengadilan tersebut, sehingga tuntutan Penggugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara,



sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

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

DALAM REKONVENSİ

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi /Tergugat Konvensi adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam bagian Konvensi secara mutatis mutandis dianggap termuat dalam pertimbangan Rekonvensi ini dan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan segala sesuatu yang dipertimbangkan di bagian Rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan Gugatan Rekonvensi, oleh karenanya dalam bagian Rekonvensi Majelis Hakim akan mempertimbangkan dan memutus segala sesuatu yang belum dipertimbangkan dan diputus dalam bagian Konvensi;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa substansi pokok gugatan Penggugat Rekonvensi adalah mengenai hal yang sama dengan gugatan Konvensi, dimana Majelis Hakim telah mempertimbangkan seluruhnya pokok-pokok gugatan Penggugat Rekonvensi pada bagian Konvensi dan Putusan Sela Nomor 375/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt. Pst. Tanggal 18 Januari 2023, sehingga gugatan Penggugat Rekonvensi telah kehilangan relevansi untuk dipertimbangkan kembali. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berkesimpulan, cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan untuk sebagian, berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak di kenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta)*", oleh karena



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

nilai gugatan Penggugat **kurang** dari Rp. 150.000.000,00 (*seratus lima puluh juta rupiah*), karenanya biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan dibawah ini, sehingga petitum Penggugat Konvensi angka (7) tidak berdasar menurut hukum untuk, karenanya patut untuk ditolak;

Mengingat dan memperhatikan akan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang bersangkutan.

MENGADILI:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penggugat bekerja dengan Tergugat sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu di PT. Fit and Health Indonesia (Gold's Gym) cabang Mall Ciputra lantai LG 1A Jalan Letjend. S. Parman RT.11 RW.01, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, Jakarta Barat, DKI Jakarta;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat berupa kekurangan upah bulan Mei 2020, Juni 2020, upah bulan Juli 2020 sampai dengan bulan September 2021, THR Tahun 2021 dan kekurangan THR Tahun 2022 yang seluruhnya berjumlah Rp. 38.462.289,00 (tiga puluh delapan juta empat ratus enam puluh dua ribu dua ratus delapan puluh sembilan rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.320.000,00 (tiga ratus dua puluh ribu rupiah) ;

Halaman 66 dari 67 Putusan PHI Nomor 375./Pdt.Sus-PHI/2022./PN.Jkt.Pst.



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

Demikian diputuskan dalam sidang pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Rabu, tanggal 12 April 2023, oleh kami, **Tengku Oyong, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **Gotti Situmorang, S.H., S.Sos. M.M.**, dan **Mursito, S.H.**, masing - masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari **RABU** tanggal **3 Mei 2023** oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Martha Asri Kusuma, S.H., M.Hum., selaku Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota

Hakim Ketua

MURSI, SH.

T. OYONG S.H., M.H.

GOTTI SITUMORANG, S.H. S.Sos.

Panitera Pengganti

MARTHA ASRI KUSUMA, SH, MHum.

Biaya-biaya :

1.	Panggilan sidang.. .. .	Rp. 300.000,-
2.	Materai	Rp. 20.000,-
	Jumlah	Rp. 320.000,- (tiga ratus dua puluh ribu rupiah)