



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**Tjung Jong**, Warga Negara Indonesia, laki-laki, Wiraswasta, beralamat di Komplek Nusa Jaya Blok F No.3A, RT 004, RW 006 Sungai Panas, Batam Kota – Provinsi Kepulauan Riau, dalam perkara ini diwakili oleh kuasanya Ramon Franky, S.H., Sahala Tua Situmorang, S.H., keduanya adalah Advokat - Konsultan Hukum pada kantor Advokat & Konsultan Hukum “Ramon Franky Silitonga, S.H., & Partners”, yang beralamat di Jalan Terusan Bareleng Komplek Taman Cipta Asri Tahap 2 Blok Cemara No. 82, Kelurahan Tembesi, Kecamatan Sagulung, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 30/09/2022/SK/PHI/RFS&P/005 tertanggal 30 September 2021, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

#### Lawan

**Kings Way Hongkong Seafood Restaurant**, berkedudukan di Jalan Laksamana Bintan Sydney Hotel Lt. 3, Kelurahan Sei Panas, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau yang diwakili oleh Djoeng Heng Al Zufri NG sebagai Pengusaha, dalam perkara ini memberikan kuasa kepada Toto Sumito, SSi., S.H., M.H., C.L.A., Sri Ernawati, S.H., Yovi Saputra, S.H., semuanya adalah Advokat pada Kantor Hukum Toto Sumito & Rekan yang beralamat di Komplek KPRI Sekawan Blok Q No. 78, Batam, Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor SK/23/KHT/X/2022, tertanggal 18 Oktober 2022, yang untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

### TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 08 Oktober 2022 yang dilampiri Anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima

Halaman 1 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 07 Oktober 2022 dalam Register Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bawa Penggugat merupakan pekerja yang bekerja sebagai juru masak (chef) di Kings Way Hongkong Seafood Restaurant yang beralamat di Jl. Laksamana Bintan, Sydney Hotel Lt. 3, Kelurahan Sei Panas, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam telah bekerja di restoran tersebut sejak tahun 2004, tanpa adanya kontrak kerja dan kejelasan status bekerja apakah sebagai karyawan PKWT atau PKWTT, hal tersebut telah bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (7), dimana menurut pasal tersebut status Penggugat seharusnya sudah menjadi karyawan tetap atau PKWTT, serta jenis pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah pekerjaan yang dilakukan terus – menerus secara berkesinambungan dan tidak diketahui kapan selesainya serta pekerjaan tersebut adalah pekerjaan utama yang tidak dapat digantikan, maka sudah seharusnya status Penggugat adalah Perkerja Tetap;
2. Bahwa selama Penggugat bekerja ± 16 tahun hanya pernah diberikan cuti selama 12 hari ditambah off 3 hari dari tanggal 1 Juli 2005 sampai 16 Juli 2005, selebihnya tidak pernah diberikan hingga hari terakhir bekerja, di mana hal tersebut telah bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (2);
3. Bahwa sejak pandemi covid-19 melanda, pada bulan Maret tahun 2020 gaji Penggugat telah dipotong setengah yaitu sebesar Rp4.500.000,00 (empat juta lima ratus ribu rupiah) dari yang biasanya diterima sebesar Rp9.000.000,00 (sembilan juta rupiah) sesuai yang tertera pada slip gaji bulanan;
4. Bahwa sejak bulan April 2020 Penggugat telah dirumahkan oleh Tergugat dan tidak menerima gaji bulanan lagi dengan alasan restoran terkena dampak pandemi covid-19, tanpa ada surat pemberhentian kerja atau kepastian status sebagai karyawan Kings Way Hongkong Seafood Restaurant;
5. Bahwa Tergugat telah melakukan pembayaran terakhir iuran BPJS Ketenagakerjaan Penggugat pada tanggal 08 Juni 2020, hal tersebut terjadi tidak lama setelah Penggugat dirumahkan;

Halaman 2 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa pada tanggal 05 September 2020 Tergugat telah mengeluarkan surat keterangan yang isinya menyatakan, sejak tanggal 01 April 2020 Penggugat sudah tidak bekerja lagi hingga sekarang, hal ini memperkuat dalil bahwa Tergugat benar-benar telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak;
7. Bahwa sejak Penggugat dirumahkan, Tergugat tidak pernah memberikan hak-hak normatif Penggugat sebagaimana mestinya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) yaitu berupa uang pesangon sebesar 18 bulan upah, uang penghargaan masa kerja 6 bulan upah, uang pengganti hak perumahan dan pengobatan sebesar 15% dari uang pesangon, uang cuti sebanyak 180 hari, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon selama bekerja 16 tahun = 9 bulan upah x 2 = 18 bulan upah
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja selama bekerja 16 tahun = 6 bulan upah
- c. Uang Penggantian Hak (15% dari poin a + b)
- d. Hak Cuti yang belum diambil selama 15 tahun = 15 x 12 = 180 hari

POIN	NILAI	PERKALIAN	JUMLAH
Basic	Rp 9,000,000	-	-
Uang Pesangon (poin a)	18 bulan upah	18 x Rp 9,000,000	Rp 162,000,000
UPMK (poin b)	6 bulan upah	6 x Rp 9,000,000	Rp 54,000,000
Uang Penggantian Hak (poin c)	15% dari poin a+b	(Rp 162,000,000 + Rp 54,000,000) x 15%	Rp 32,400,000
Uang Cuti (poin d)	180 hari	180 x Rp 9,000,000	Rp 54,000,000
TOTAL			Rp 302,400,000

8. Bahwa Penggugat telah berupaya menjalin komunikasi dengan Tergugat untuk menanyakan kepastian status bekerja namun dijawab bahwa restoran sedang sepi dan menawarkan pembayaran gaji Penggugat berdasarkan hitungan orderan per meja sehingga tidak ditemukan adanya kesepakatan;
9. Bahwa Penggugat juga telah berusaha menyelesaikan permasalahan tersebut secara kekeluargaan sesuai Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1) dan (2) dengan cara mengundang Tergugat pada tanggal 14 Maret 2022 untuk yang pertama dan pada tanggal 23 Maret 2022 untuk yang kedua kalinya secara bipartit, namun kedua undangan tersebut tidak pernah ditanggapi oleh Tergugat;
10. Bahwa Tergugat telah mengundang Penggugat untuk pertemuan bipartit pada tanggal 27 April 2022 dan pada kesempatan tersebut Penggugat telah menyampaikan permintaannya baik secara lisan dan tulisan yaitu hak-hak yang harus dibayarkan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun Tergugat menjawab tidak pernah

Halaman 3 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberhentikan atau melakukan PHK terhadap Penggugat sehingga perundingan tersebut tidak ditemukan kesepakatan dan jalan keluarnya;

11. Bahwa karena tidak adanya penyelesaian masalah secara bipartit, pada tanggal 30 Maret 2022 Penggugat memohon pencatatan perselisihan hubungan industrial secara tripartit untuk mendapatkan bantuan penyelesaian masalah kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 4 ayat (1);
12. Bahwa pada tanggal 29 Juli 2022 Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mengeluarkan surat Anjuran atas pertemuan Tripartit dan mediasi tersebut sesuai dengan Nomor 1744/KT.04.03/VII/2022, yang pada intinya menganjurkan agar:
  - 1) Agar pihak pengusaha Kings Way Hongkong Seafood Restaurant membayarkan hak-hak pekerja Tjung Jong sebagai berikut: pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% dari uang pesangon dengan total sebesar Rp 216.000.000 (dua ratus enam belas juta rupiah).
  - 2) Agar pihak pengusaha Kings Way Hongkong Seafood Restaurant membayarkan sisa cuti yang masih dapat dihitung.

## PETITUM

Bahwa berdasarkan Dalil-dalil yang telah Penggugat sampaikan tersebut di atas, Penggugat memohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang untuk berkenan memanggil Tergugat untuk didengar dan diperiksa di muka persidangan, serta memutuskan perkara *a quo* dengan putusan yang amarnya sebagai berikut;

## PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat;
4. Menyatakan "Putus" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
5. Menyatakan yang menjadi dasar perhitungan hak-hak Penggugat adalah sebesar Rp9.000.000,00 (sembilan juta rupiah) sesuai dengan slip gaji Penggugat;

Halaman 4 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Tergugat untuk membayarkan secara tunai kepada Penggugat hak-hak normatif yaitu berupa uang pesangon sebesar 18 bulan upah, uang penghargaan masa kerja 6 bulan upah, uang pengganti hak perumahan dan pengobatan sebesar 15% dari uang pesangon, uang cuti sebanyak 180 hari, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon selama bekerja 16 tahun = 9 bulan upah x 2 = 18 bulan upah
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja selama bekerja 16 tahun = 6 bulan upah
- c. Uang Penggantian Hak (15% dari poin a + b)
- d. Hak Cuti yang belum diambil selama 15 tahun = 15 x 12 = 180 hari

POIN	NILAI	PERKALIAN	JUMLAH
Basic	Rp 9,000,000	-	-
Uang Pesangon (poin a)	18 bulan upah	18 x Rp 9,000,000	Rp 162,000,000
UPMK (poin b)	6 bulan upah	6 x Rp 9,000,000	Rp 54,000,000
Uang Penggantian Hak (poin c)	15% dari poin a+b	(Rp 162,000,000 + Rp 54,000,000) x 15%	Rp 32,400,000
Uang Cuti (poin d)	180 hari	180 x Rp 9,000,000	Rp 54,000,000
TOTAL			Rp 302,400,000

7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya selama proses hukum Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Tiket kapal pulang pergi Batam – Tanjungpinang untuk 2 orang Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);
- 2) Biaya perjalanan darat pulang pergi dari pelabuhan ke Pengadilan Negeri Tanjungpinang Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah);
- 3) Biaya makan dan minum untuk 2 orang Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah);
- 4) Biaya hotel selama berada di Tanjungpinang Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);
- 5) Total biaya sebesar Rp1.000.000,00 x 10 kali persidangan = Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah);

8. Membebaskan biaya perkara ini sesuai dengan peraturan.

### SUBSIDAIR:

Apabila majelis hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon supaya dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, masing-masing pihak hadir kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menganjurkan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil;

Halaman 5 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan eksepsi dan jawaban pada tanggal 24 Oktober 2022 sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

### A. Gugatan Penggugat tidak jelas atau Kabur (*Obscuur Libel*)

Bahwa Posita atau dalil gugatan yang ada tidak sinkron dengan tuntutan dalam gugatan ini. Dalam posita atau dasar gugatan point 4 halaman 3 Penggugat mengatakan telah diberhentikan tanpa ada surat pemberhentian kerja.

Tergugat memang tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat. Tidak ada satu suratpun dikeluarkan kepada Penggugat yang berjudul surat Pemutusan Hubungan Kerja.

Yang benar adalah Penggugat mengajukan Surat Permohonan berhenti kerja pada tanggal 24 Februari 2018 (sesuai Bukti T-1), namun belum bisa dikabulkan karena belum ada pengantinya mengingat Penggugat adalah seorang Chef Restoran. Dilakukan negosiasi dan kesepakatan sampai dicarikan pengganti chef restoran baru.

Tergugat juga tidak pernah mengeluarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai aturan yang ada pada Pasal 37 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021, dimana Pengusaha wajib memberitahukan kepada Pekerja paling lambat 14 hari kerja sebelum PHK.

Jadi berdasarkan hal tersebut jelas Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Hal ini tentunya dasar gugatan yang digunakan tidak jelas atau kabur karena Tergugat tidak pernah memberikan Penggugat Surat Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam gugatan Fundamentum Petendi harus berisi uraian tentang kejadian suatu peristiwa atau duduk persoalan suatu kasus secara rinci dan jelas, termasuk kewenangannya Pengadilannya sebagaimana pendapat pakar hukum M. Yahya Harahap, SH dalam bukunya "Hukum Acara Perdata" hal 60 yang berbunyi: Mengenai perumusan fundamentum petendi atau dalil gugatan,

Halaman 6 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

muncul dua teori:

- Pertama, disebut *substantierings theorie* yang mengajarkan, dalil gugatan tidak cukup hanya merumuskan peristiwa hukum yang menjadi dasar tuntutan, tetapi juga harus menjelaskan fakta-fakta yang mendahului peristiwa hukum yang menjadi penyebab timbulnya peristiwa hukum tersebut.
- Kedua, teori individualisasi (*individualisering theory*) yang menjelaskan bahwa peristiwa atau kejadian hukum yang dikemukakan dalam gugatan harus dengan jelas memperlihatkan hubungan hukum (*rechtverhouding*) yang menjadi dasar tuntutan. Namun tidak perlu dikemukakan dasar dan sejarah terjadinya hubungan hukum, karna hal itu dapat diajukan beikutnya dalam proses pemeriksaan sidang pengadilan.

Berdasarkan hal tersebut diatas jelas gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*) dan sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau sekurang kurangnya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

## B. Gugatan Penggugat Telah Lewat Waktu Atau Kadaluarsa

Bahwa pada dasar gugatan yang digunakan oleh Penggugat pada poin 6 halaman 4 adalah Surat Keterangan yang dikeluarkan tanggal 05 September 2020 Penggugat mendalilkan Penggugat sudah tidak dipekerjakan lagi sejak tanggal 01 April 2020 serta mengajukan gugatan dan didaftarkan pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada 07 Oktober 2022 dapat dikatakan bahwa gugatan yang diajukan Penggugat telah kedawarlusa, lewat waktu, habis tempo, telah lewat dari 1 (satu) tahun yaitu telah lewat 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan. Selain sudah kadaluarsa surat yang digunakan juga bukan Surat Pemutusan Hubungan Kerja karena Tergugat masih memanggil Penggugat untuk bekerja. Diduga tanpa sepengetahuan Tergugat, Penggugat sudah bekerja di Restoran atau Rumah Makan lain.

Sesuai pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat

Halaman 7 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha.

Oleh sebab itu Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang memeriksa dan mengadili perkara dengan tegas menolak gugatan ini untuk seluruhnya.

Bahwa berdasarkan fakta diatas jelas gugatan Penggugat cacat secara formil dan sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

## C. Penggugat Tidak Mempunyai Itikad Baik

Penggugat tidak mempunyai itikad baik dengan meminta surat keterangan kepada Tergugat yang menyatakan telah berhenti agar dapat meringankan anaknya masuk sekolah, namun surat itu ternyata digunakan untuk alasan memasukkan gugatan ke Pengadilan agar dapat uang Pesangon yang lebih besar.

Penggugat meminta surat keterangan seakan akan berhenti dari kerja yang digunakan oleh Penggugat untuk mendapatkan keringanan masuk sekolah anaknya. Hal ini dapat di buktikan dalam percakapan melalui WA antara Penggugat dan Herlin Pegawai HRD Restoran.

Tergugat sudah sering mencoba untuk menghubungi Penggugat untuk meminta datang ke restoran dan masuk kerja, karena posisi Penggugat adalah seorang Chef Restoran yang dibutuhkan oleh Tergugat namun tidak pernah direspon oleh Penggugat.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil gugatan Penggugat, kecuali terhadap dalil-dalil Penggugat yang diakui secara tegas kebenarannya;
2. Bahwa seluruh dalil dan alasan pada bagian eksepsi, sebagaimana Tergugat sampaikan sebelumnya, menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan bagian jawaban dalam pokok perkara ini;
3. Bahwa Tergugat menolak dengan Tegas apa yang dinyatakan Penggugat

Halaman 8 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada dasar gugatan point 1 halaman 2 yang menyatakan Penggugat telah bekerja sejak tahun 2004, yang benar adalah Pengugat bekerja sejak tanggal 1 Maret 2007, sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja yang dibuat pada tanggal 01 Maret 2007. (Bukti T-2);

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas, apa yang disampaikan Penggugat pada poin 2 halaman 3 yang mengatakan Tergugat tidak pernah memberikan hak cuti kepada Penggugat, yang benar adalah Penggugat sering tidak masuk kerja, izin semauanya dan tidak mau menanda tangani daftar kehadiran di Restoran. Jika dikalkulasikan ketidakhadiran Penggugat ada 50 hari dalam setahun;
5. Bahwa Tergugat menolak dengan Tegas, apa yang disampaikan Penggugat pada poin 3 halaman 3 yang mengatakan gajinya diterima hanya setengahnya. Yang benar adalah Pengugat menerima full gaji selama sebulan, dengan system per 15 hari terima gaji. Gaji yang diterima Penggugat tanggal 1-15 bulan Maret 2020 sebesar Rp4.500.000,00 dan tanggal 16-31 maret 2022 sebesar Rp4.500.000,00 dengan total sebulan Rp9.000.000,00. Sistem gaji sudah berlangsung lama di restoran;
6. Bahwa Tergugat menolak dengan Tegas, apa yang disampaikan penggugat pada poin 4 halaman 3 yang mengatakan Penggugat sudah tidak menerima gaji lagi dengan alasan Restoran Tutup karena pandemic covid 1. Yang benar adalah Tergugat menerima gaji setengahnya yaitu sebesar Rp4.500.000,00 hal ini dikarenakan Penggugat tidak pernah masuk lagi ke restoran;
7. Bahwa Penggugat pernah mengajukan Permohonan Bementi Bekerja secara tertulis pada tanggal 24 Februari 2018 dan meminta surat Pengalaman Kerja, namun Tergugat meminta kepada Penggugat untuk memikirkannya lagi mengingat cari pekerjaan sangat sulit dan Penggugat masih punya anak dan keluar yang menjadi tanggungannya dan juga sambal mencari chef pengganti;
8. Bahwa Penggugat pada awal bulan April 2020 mengajukan istirahat secara lisan dengan alasan kesehatannya yang kurang baik, namun sampai sekarang tidak pernah masuk lagi. Tergugat sudah sering menghubungi Penggugat untuk masuk kerja tapi tak pernah ditanggapinya

Halaman 9 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lagi. Dan ada dugaan Penggugat telah bekerja di restoran lain sebagai kompetitornya usaha restoran Tergugat;

9. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas apa yang disampaikan Penggugat pada poin 6 halaman 4, yang mengatakan Tergugat telah mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Yang benar adalah Penggugat meminta kepada Tergugat untuk mengeluarkan surat keterangan yang seakan akan berhenti bekerja, yang dengan surat itu Penggugat gunakan untuk dapat meringankan biaya sekolah anaknya. Sekali lagi di tegaskan Tergugat tidak pernah mengeluarkan Surat Pemutusan hubungan Kerja. Sampai saat ini Tergugat masih meminta Penggugat untuk datang bekerja di restoran;
10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas apa yang disampaikan Penggugat pada poin 7 halaman 4. Penggugat sudah tidak masuk bekerja sejak bulan Mei 2020 tidak mungkin dibayarkan gaji sampai sekarang, sesuai dengan prinsip *No work No Pay* atau tidak bekerja tidak ada upah yang ini dikuatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 93 ayat 1 yang berbunyi: "Upah tidak dibayar apabila buruh/pekerja tidak melakukan pekerjaan".

Hal tersebut juga dipertegas dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 24 ayat (1) jo Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan pada pasal 40 ayat (1) yang berbunyi; "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan";

11. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas apa yang disampaikan Penggugat pada poin 8, 9 halaman 4. Yang benar adalah Tergugat telah berulang kali mengundang Penggugat untuk datang ke Restoran untuk membicarakan masalah pekerjaannya, namun yang datang adalah surat somasi dari kuasa hukum Penggugat;
12. Bahwa Tergugat telah melakukan mediasi baik secara Bipartit maupun Tripartit, Penggugat menuntut uang sebesar Rp190.000.000,00 (seratus sembilan puluh juta) yang tidak jelas dasarnya dari mana, akhirnya Tergugat hanya menyanggupi sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sebagai uang saku hati. Karena Restoran sudah 2 tahun tutup dan

Halaman 10 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak ada kemampuan Tergugat untuk membayarnya. Tawaran Tergugat tersebut di tolak oleh Penggugat;

13. Bahwa Tergugat menolak tuntutan yang diajukan oleh Penggugat karena tidak sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 pada pasal 50 yang berbunyi: Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 huruf l hanya berhak atas: a. uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat 4 b. uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

## B. DALAM REKONVENSI

1. Bahwa semua yang terurai dalam konvensi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam rekonvensi ini;
2. Bahwa didalam Peraturan di Restoran, setiap Pegawai tidak boleh membawa makanan dan minuman pulang, sering dijumpai Penggugat membawa makanan dan minuman pulang walaupun sudah sering dilarang, tapi karena Penggugat sangat dibutuhkan di restoran dengan berat hati Tergugat tidak mengcasnya atau minta uang penganti. Namun akibat perbuatan Penggugat yang telah menuntut Tergugat, maka Tergugat akan meminta ganti rugi dari setiap makanan dan minuman yang dibawa pulang selama Penggugat bekerja di tempat Tergugat yang jika diuangkan patut dihargai sebesar Rp250.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) dengan perhitungan Penggugat bekerja selama 250 hari pertahun dan membawa makanan dan minuman sekali bawa Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) dikalikan selama sepuluh tahun kerja;
3. Bahwa karna Penggugat telah mengundurkan diri secara sepihak yang berakibat penurunan omset restoran dan Penggugat juga diduga menarik pelanggan dari restoran Tergugat serta merusak nama baik restoran, maka Tergugat mengalami kerugian yang sangat besar. Maka Tergugat berhak menuntut ganti kerugian baik secara materiil maupun immaterial dengan nilai Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Dalam pasal 1365 KUHPer,

Halaman 11 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berbunyi: "Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut".

## DALAM KONVENSI

### Dalam Eksepsi

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

### Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

## DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat Rekonvensi/ Penggugat untuk membayar biaya yang timbul akibat proses perkara ini sebesar Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) untuk Transportasi dan jasa Pengacara;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat membayar ganti rugi makanan dan minuman yang diambil sebesar Rp250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah);
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat membayar kerugian moril/ immaterill yang diderita oleh Penggugat Rekonvensi/ Tergugat 1 sebesar Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) secara tunai dan seketika.

Atau:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil- adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang bahwa atas eksepsi dan jawaban Tergugat tersebut Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 16 November 2022 dan

Halaman 12 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 23 November 2022;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-10 dengan rincian sebagai berikut:

1. Bukti P-1 Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat;
2. Bukti P-2 Fotokopi Surat Izin Cuti;
3. Bukti P-3 Fotokopi Slip Gaji;
4. Bukti P-4 Fotokopi BPJS Ketenagakerjaan;
5. Bukti P-5 Fotokopi Surat Keterangan dari Kingsway;
6. Bukti P-6 Fotokopi Surat Keterangan dari RT;
7. Bukti P-7 Fotokopi Surat Undangan Bipartit;
8. Bukti P-8 Fotokopi Risalah Bipartit;
9. Bukti P-9 Fotokopi Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial (Tripartit);
10. Bukti P-10 Fotokopi Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Penggugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata bukti P-1 sampai dengan bukti P-3, dan bukti P-10, cocok dan dapat menunjukkan aslinya di persidangan, bukti P-4, dan bukti P-5 berupa print out, sedangkan bukti P-6 sampai dengan bukti P-9 berupa fotokopi dari fotokopi;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-1 sampai dengan bukti T-17, yakni sebagai berikut:

1. Bukti T-1 Fotokopi Surat Keterangan;
2. Bukti T-2 Fotokopi Slip Gaji bulan April 2022;
3. Bukti T-3 Fotokopi BPJS Kesehatan periode bulan Juni 2022;
4. Bukti T-4 Fotokopi BPJS Tenaga Kerja;
5. Bukti T-5 Fotokopi Surat Permohonan Berhenti Bekerja;
6. Bukti T-6 Fotokopi Perjanjian Kerja;
7. Bukti T-7 Fotokopi absensi karyawan;

Halaman 13 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bukti T-8 Peraturan Kings Way Restaurant;
9. Bukti T-9 Fotokopi Peraturan dan Tata Tertib Kings Ways Restaurant;
10. Bukti T-10 Fotokopi Undangan Perundingan Bipartit;
11. Bukti T-11 Fotokopi Undangan Bipartit ke II;
12. Bukti T-12 Fotokopi Undangan Bipartit ke III;
13. Bukti T-13 Fotokopi Risalah Perundingan Bipartit;
14. Bukti T-14 Fotokopi Surat Undangan Secara Kekeluargaan;
15. Bukti T-15 Fotokopi Anjuran dari Disnaker;
16. Bukti T-16 Fotokopi Surat Penolakan Anjuran dari Disnaker;
17. Bukti T-17 Fotokopi daftar makanan, minuman yang dibawa Penggugat;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Tergugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata bukti T-1 sampai dengan bukti T-16, cocok dan dapat menunjukkan aslinya di persidangan, sedangkan bukti T-17 berupa print out;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim dalam persidangan, Penggugat menyatakan tidak mengajukan Saksi, sedangkan Tergugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi dibawah sumpah bernama Herlin Jayanti dan Santono Panjaitan yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

## 1. Saksi Herlin Jayanti

- Bahwa Saksi sebagai HRD merangkap accounting pada perusahaan Tergugat mulai bekerja sejak tahun 2017;
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai Chef Utama pada restoran Tergugat;
- Bahwa setahu Saksi, Penggugat tidak pernah di PHK oleh Tergugat;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat pernah mengajukan pengunduran diri pada tahun 2018 tapi ditolak oleh Tergugat sampai ada chef pengganti;
- Bahwa Saksi mengetahui, Penggugat pernah meminta Surat Keterangan dari Tergugat pada tanggal 5 September 2020 yang disalah gunakan oleh Penggugat untuk mengajukan perkara ini;
- Bahwa setahu Saksi, Penggugat beberapa kali dipanggil untuk kerja karena sangat dibutuhkan tetapi tidak datang;

## 2. Saksi Santono Panjaitan

- Bahwa Saksi sebagai Security pada restoran Tergugat sejak tahun 2018 dan masih bekerja sekarang;

Halaman 14 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat sebagai Chef Utama;
- Bahwa setahu Saksi, Penggugat sering membawa pulang makanan dan minuman dari restoran Tergugat;
- Bahwa Saksi mengetahui, Penggugat tidak bekerja lagi di restoran Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 07 Desember 2022;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa pada akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi di dalam perkara ini serta mohon putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi disamping menyampaikan sangkalannya atas pokok perkara yang pada pokoknya sebagai berikut:

#### A. Gugatan Penggugat tidak jelas atau Kabur (*Obscur Libel*)

Bahwa Posita atau dalil gugatan tidak sinkron dengan tuntutan dalam gugatan ini. Dalam posita atau dasar gugatan point 4 halaman 3 Penggugat mengatakan telah diberhentikan tanpa ada surat pemberhentian kerja. Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, justru Penggugat pernah mengajukan pengunduran diri pada tanggal 24 Februari 2018 (sesuai Bukti T-1), namun belum bisa dikabulkan karena belum ada pengantinya;

Tergugat juga tidak pernah mengeluarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai aturan yang ada pada Pasal 37 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021, dimana Pengusaha wajib memberitahukan kepada Pekerja paling lambat 14 hari kerja sebelum PHK.

Jadi berdasarkan hal tersebut jelas Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Hal ini tentunya dasar gugatan yang digunakan tidak jelas atau kabur karena Tergugat tidak pernah memberikan Penggugat Surat Pemutusan Hubungan Kerja.

Halaman 15 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam gugatan Fundamentum Petendi harus berisi uraian tentang kejadian suatu peristiwa atau duduk persoalan suatu kasus secara rinci dan jelas, termasuk kewenangannya Pengadilannya sebagaimana pendapat pakar hukum M. Yahya Harahap, SH dalam bukunya "Hukum Acara Perdata" hal 60 yang berbunyi: Mengenai perumusan fundamentum petendi atau dalil gugatan, muncul dua teori:

□ Pertama, disebut *substantierings theorie* yang mengajarkan, dalil gugatan tidak cukup hanya merumuskan peristiwa hukum yang menjadi dasar tuntutan, tetapi juga harus menjelaskan fakta-fakta yang mendahului peristiwa hukum yang menjadi penyebab timbulnya peristiwa hukum tersebut.

□ Kedua, teori individualisasi (*individualisering theory*) yang menjelaskan bahwa peristiwa atau kejadian hukum yang dikemukakan dalam gugatan harus dengan jelas memperlihatkan hubungan hukum (*rechtverhouding*) yang menjadi dasar tuntutan. Namun tidak perlu dikemukakan dasar dan sejarah terjadinya hubungan hukum, karna hal itu dapat diajukan beikutnya dalam proses pemeriksaan sidang pengadilan.

Berdasarkan hal tersebut diatas jelas gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*) dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau sekurang kurangnya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat dalam repliknya menyatakan pada pokoknya bahwa dalil-dalil eksepsi Tergugat telah masuk pada pokok perkara yang membutuhkan proses pembuktian di persidangan, sehingga Majelis Hakim tidak perlu mempertimbangkannya;

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat dan dalil bantahan Penggugat dalam repliknya, menurut Majelis Hakim materi eksepsi Tergugat yakni apakah Penggugat pernah di PHK oleh Tergugat, hal ini telah masuk dalam pokok perkara *a quo* yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut, dengan demikian eksepsi Tergugat tersebut haruslah ditolak;

## B. Gugatan Penggugat Telah Lewat Waktu Atau Kadaluarsa

Halaman 16 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dasar gugatan yang digunakan oleh Penggugat pada poin 6 halaman 4 adalah Surat Keterangan yang dikeluarkan tanggal 05 September 2020 Penggugat mendalilkan Penggugat sudah tidak dipekerjakan lagi sejak tanggal 01 April 2020 serta mengajukan gugatan dan didaftarkan pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada 07 Oktober 2022 dapat dikatakan bahwa gugatan yang diajukan Penggugat telah kadawarlusa, lewat waktu, habis tempo, telah lewat dari 1 (satu) tahun yaitu telah lewat 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan. Selain sudah kadaluarsa surat yang digunakan juga bukan Surat Pemutusan Hubungan Kerja karena Tergugat masih memanggil Penggugat untuk bekerja.

Sesuai pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha.

Oleh sebab itu Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang memeriksa dan mengadili perkara dengan tegas menolak gugatan ini untuk seluruhnya.

Bahwa berdasarkan fakta diatas jelas gugatan Penggugat cacat secara formil dan sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat dalam repliknya menyatakan pada pokoknya bahwa Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menerangkan apabila tidak dapat menerima PHK seperti yang diatur dalam Pasal 159, maka diberi waktu 1 tahun untuk mengajukan gugatan ke lembaga PPHI namun isi dari Pasal 159 itu sendiri adalah PHK akibat melakukan pelanggaran berat dan bilapun seorang pekerja melakukan pelanggaran berat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan harus memberikan surat peringatan kepada pekerja tersebut. Selain itu pasal tersebut telah dihapus oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Cipta

Halaman 17 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

### 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

Kerja. Sehingga eksepsi tersebut sepatutnya ditolak.

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat dan dalil bantahan Penggugat dalam repliknya, menurut Majelis Hakim bahwa materi eksepsi Tergugat telah masuk dalam pokok perkara dan masih memerlukan pembuktian lebih lanjut, dengan demikian eksepsi Tergugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa semua eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum oleh karenanya ditolak untuk seluruhnya;

## DALAM KONVENSI

## DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan memperhatikan gugatan, jawaban, bukti-bukti, dan kesimpulan yang diajukan oleh Penggugat, dan Tergugat dalam persidangan, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah mengenai penyebab berakhimya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Penggugat mendalilkan telah di PHK oleh Tergugat, sedangkan menurut Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara jo Pasal 283 RBg/Pasal 163 HIR, yang menegaskan setiap orang yang mendalilkan suatu hak, atau guna meneguhkan haknya maupun membantah hak orang lain, diwajibkan membuktikan hak atau peristiwa tersebut;

Menimbang, bahwa didalam gugatan Penggugat angka 1 (satu) sampai dengan angka 7 (tujuh) yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat tanpa adanya kontrak kerja sejak tahun 2004, sehingga menurut Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi Pekerja tetap. Bahwa sejak pandemi covid-19 pada bulan Maret tahun 2020 upah Penggugat dipotong setengah yakni sejumlah Rp4.500.000,00 dari biasanya yang diterima Rp9.000.000,00. Sejak bulan April 2020 Penggugat telah dirumahkan oleh Tergugat dan tidak menerima upah lagi dengan alasan restoran terkena dampak pandemi covid-19, tanpa ada surat pemberhentian dari Tergugat. Pada tanggal 05 Desember 2020

Halaman 18 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat telah mengeluarkan Surat Keterangan yang isinya menyatakan sejak tanggal 01 April 2020 Penggugat tidak bekerja lagi sampai sekarang. Hal ini memperkuat dalil bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat. Bahwa selama Penggugat bekerja kepada Tergugat lebih kurang 16 tahun hanya pernah diberikan cuti selama 12 hari dari tanggal 1 Juli 2005 sampai 16 Juli 2005 setelah itu tidak pernah diberikan lagi. Untuk itu Penggugat menuntut hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya angka 3 (tiga) sampai dengan angka 9 (sembilan) menyatakan pada pokoknya bahwa Tergugat menolak dengan tegas yang dinyatakan Penggugat dalam gugatannya angka 1, bahwa Penggugat telah bekerja sejak tahun 2004, yang benar adalah mulai tanggal 1 Maret 2007 sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja yang dibuat pada tanggal 01 Maret 2007. Bahwa selama bekerja, Penggugat sering tidak masuk kerja dan sering izin serta tidak mau menandatangani absensi kehadiran di restoran dan bukan di larang untuk cuti. Selain itu sistem penggajian di restoran dibayar per 15 hari dengan nominal Rp4.500.000,00 dan 15 hari berikutnya dengan nominal yang sama yakni Rp4.500.000,00 dengan total Rp9.000.000,00 yang mana hal seperti ini telah berlangsung lama dan bukan karena gaji Penggugat dilakukan pemotongan. Mengenai Surat Keterangan dari Tergugat yang seakan-akan Penggugat telah berhenti bekerja, hal ini karena atas permintaan Penggugat dengan tujuan digunakan untuk meringankan biaya sekolah anaknya. Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat karena keahliannya sebagai chef sangat dibutuhkan oleh Tergugat, namun Penggugat sendirilah yang tidak pernah datang lagi ke restoran walaupun Tergugat telah memanggilnya beberapa kali dan sampai saat ini kehadirannya tetap dibutuhkan untuk bekerja kembali;

Menimbang bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil bantahan Tergugat dalam jawabannya tersebut diatas dihubungkan dengan fakta-fakta hukum selama persidangan perkara *a quo*, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat angka 1 yang menyatakan Penggugat mulai bekerja kepada Tergugat sejak tahun 2004, namun Penggugat tidak mengajukan bukti untuk itu, namun berdasarkan bukti yang diajukan oleh Tergugat yakni Surat Perjanjian Kerja Nomor: KWR/002KONT/2007 tertanggal 01 Maret 2007, Penggugat mulai bekerja

Halaman 19 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Tergugat dimulai sejak tanggal 01 Maret 2007 (vide bukti T-6), sehingga menurut Majelis Hakim Penggugat mulai bekerja kepada Tergugat sejak tanggal 01 Maret 2007;

Menimbang bahwa terhadap permasalahan pokok dalam perkara *a quo* yakni apakah Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak selama persidangan, ternyata tidak ditemukan adanya bukti bahwa Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya. Hal ini bersesuaian dengan keterangan Saksi dibawah sumpah bernama Herlin Jayanti yakni bahwa Penggugat tidak pernah di PHK karena Penggugat adalah chef utama yang belum ada penggantinya, sedangkan Surat Keterangan Nomor: KWR/002KONT/2007 (vide bukti P-5 sama dengan bukti T-1) bukan karena Penggugat di PHK melainkan atas permintaan Penggugat sendiri untuk digunakan sebagai syarat meringankan biaya pendidikan anaknya di sekolah dan tentang ketidakhadiran Penggugat di restoran Tergugat karena atas kemauan Penggugat sendiri walaupun Penggugat telah dipanggil beberapa kali, sehingga dengan demikian menurut Majelis Hakim, Penggugat belum di PHK oleh Tergugat, namun mengundurkan diri secara sepihak, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang bahwa oleh karena petitum gugatan Penggugat angka 3 telah ditolak, sedangkan petitum gugatan Penggugat angka 4, 6, dan 7 berhubungan erat atau bersumber dari petitum gugatan Penggugat angka 3, maka menurut Majelis Hakim petitum gugatan Penggugat angka 4, 6, dan 7 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 yakni agar menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah PKWTT, menurut Majelis Hakim hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dimulai sejak tanggal 01 Maret 2007 sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja Nomor: KWR/002KONT/2007 tertanggal 01 Maret 2007, Penggugat mulai bekerja kepada Tergugat dimulai sejak tanggal 01 Maret 2007 (vide bukti T-6), yang dilakukan terus menerus yang juga tidak dibantah oleh Tergugat, telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2 dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa mengenai petitum gugatan Penggugat angka 5 agar menyatakan yang menjadi dasar perhitungan hak-hak Penggugat adalah jumlah upah perbulan Rp9.000.000,00, menurut Majelis Hakim berdasarkan

Halaman 20 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukti slip gaji Penggugat (vide bukti P-3) dan pengakuan Tergugat sendiri bahwa jumlah upah Penggugat perbulan adalah Rp9.000.000,00 dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 5 dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selebihnya;

## **DALAM REKONVENSI**

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan rekonvensi adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan rekonvensi;

Menimbang bahwa Penggugat Rekonvensi dalam gugatan rekonvensinya menuntut ganti ganti rugi dari setiap makanan dan minuman yang dibawa pulang tanpa izin selama Tergugat Rekonvensi bekerja di tempat Tergugat dan juga menuntut kerugian akibat Tergugat rekonvensi mengundurkan diri sehingga terjadi penurunan omzet, mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 17 jo. Pasal 2 jo Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tuntutan ini tidak menjadi kewenangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa, mengadili dan memutus gugatan rekonvensi yang diajukan oleh Penggugat Rekonvensi dalam perkara *a quo* sehingga Majelis Hakim harus menolak gugatan rekonvensi tersebut;

## **DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat konvensi dikabulkan untuk sebagian namun bukan untuk membayar sejumlah uang, sementara nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan pasal-pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

*Halaman 21 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## MENGADILI

### DALAM KONVENSI

### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah PKWTT;
3. Menyatakan upah Penggugat setiap bulan adalah Rp9.000.000,00;
4. Menyatakan Tergugat belum melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

### DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan rekonvensi untuk seluruhnya;

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebaskan biaya perkara kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sejumlah Rp481.000,00.

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, pada hari Rabu, tanggal 14 Desember 2022 oleh kami: Boy Syailendra, S.H., sebagai Ketua Majelis, Suhadmadi, S.E., S.H., M.H., dan Yasokhi Zalukhu, S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal 21 Desember 2022 oleh Ketua Majelis Hakim tersebut, didampingi Para Hakim Anggota dibantu oleh Hj. Ulfah Henny sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang dengan dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota:

Hakim Ketua

Suhadmadi, S.E., S.H., M.H.

Boy Syailendra, S.H.

Halaman 22 dari 23 Putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yasokhi Zalukhu, S.H.

Panitera Pengganti,

Hj. Ulfah Henny

## RINCIAN BIAYA PERKARA

- Meterai Putusan	Rp10.000,00
- Panggilan Jurusita	Rp336.000,00
- Biaya Proses	Rp75.000,00

## PENERIMAAN NEGARA

- Pendaftaran	Rp30.000,00
- PNPB Panggilan Pertama Penggugat	Rp10.000,00
- PNPB Panggilan Pertama Tergugat	Rp10.000,00
- Redaksi	Rp10.000,00

<b>Jumlah</b>	<b>Rp481.000,00</b>
---------------	---------------------