



**P U T U S A N**  
**Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**EFRAIN ALEXANDER KALALO** Umur 35 tahun Agama Kristen Katholik Bekerja di perusahaan PT. Indonesia Permai, Jabatan sebagai Koordinator Keuangan di perusahaan PT. Indonesia Permai, Alamat Pekerja/buruh saat ini RT. 001 RW. 001 Kel. Kalumpang Kec. Ternate Tengah Kota Ternate Provinsi Maluku Utara, Dalam hal ini diwakili kuasanya yaitu **SOFYAN I.S MAYA, SH.**, yang merupakan ADVOKAT/PENGACARA DAN CONSULTAN HUKUM, memilih domisili hukum beralamat/tempat tinggal Jln. Kayu Manis RT. 005/RW. 003 Kelurahan Moya Kecamatan Ternate Tengah Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 11/ADV-DK/SKH/PdtV/2022 tertanggal 24 Mei 2022, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat** ;

**Lawan**

**Direksi Perusahaan PT. Indonesia Permai di Ambon.** Contractor - Leveransir/Jasa Konstruksi Dengan Alamat Jln. Philip Latumahina No. 3 RT. 001 RW. 002 Kelurahan Hunipopu Kota Ambon Provinsi Maluku, Dalam hal ini diwakili kuasa Hukumnya yaitu **Melinda Steyni Merry Siwu**, yang merupakan karyawan pada divisi Legal pada PT. Indonesia Permai, dengan alamat

*Halaman 1 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jln. Philip Latumahina No. 3 RT. 001 RW. 002  
Kelurahan Hunipopu Kota Ambon Provinsi Maluku,  
berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 28  
September 2022, Selanjutnya disebut sebagai  
**Tergugat ;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate  
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 tanggal 23  
Agustus 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang  
diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial  
pada Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 31 Agustus 2022 dalam  
Register Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte, telah mengajukan gugatan  
sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat masuk kerja dan bergabung dengan perusahaan PT.  
Indonesia Permai. Dengan alamat Jln. Arnold Monunutu (Samping  
Kanan Apotik Medistra) RT. 001 / RW. 002 Kelurahan Tanah Raja  
Kecamatan Ternate Tengah Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. Jenis  
Usaha Contractor - Leveransiratau yang disebut Jasa Konstruksi pada  
tanggal 10 September tahun 2009 hubungan kerja antara Penggugat  
dengan Tergugat adalah sebagai karyawan tetap, Penggugat bekerja  
pada perusahaan PT. Indonesia Permai selama 12 (dua belas) tahun 9  
bulan, banyak kontribusi dan dedikasi yang Penggugat berikan terhadap  
perusahaan prestasi kerja penggugat semakin baik hingga sampai saat  
ini jabatan Penggugat masih sebagai Koordinator Keuangan di  
perusahaan PT. Indonesia Permai. Dan perusahaan tersebut masih

*Halaman 2 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*

### 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)



berjalan normal seperti biasa bahkan sampai saat ini perusahaan masih aktif beraktivitas,

2. Bahwa berawal dari pokok masalah sekiranya sama dengan teman-teman penggugat yang lain yaitu mengenai keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan termasuk Penggugat dan puncaknya terjadi tunggakan gaji Penggugat pada Tahun 2019 adalah 6 (enam) bulan dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2019, Pada Tahun 2020 Tunggakan 12 bulan dari bulan Januari sampai dengan Desember 2020 sehingga tunggakan gaji bertambah menjadi 18 (delapan belas) bulan. selanjutnya tahun 2021 terjadi tunggakan gaji dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2021 12 (dua belas) bulan sehingga tunggakan gaji bertambah menjadi 30 (tiga puluh) bulan. Pada tahun 2022 tunggakan 5 (lima) bulan gaji dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2022 total seluruhnya tunggakan gaji tidak lagi dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebanyak 35 bulan.
3. Bahwa pada tahun 2020 Penggugat hanya diberikan tunjangan hari raya (THR) kemudian pada tahun 2021 tidak dibayarkan lagi tunjangan hari raya (THR) oleh tergugat serta tunggakan gaji yang belum diselesaikan saat itu dan sampai sekarang tunggakan gaji penggugat telah bertambah menjadi 35 (tiga puluh lima) bulan dan hal tersebut dialami pula oleh seluruh pekerja/buruh termasuk Penggugat.
4. Bahwa terkait permasalahan tunggakan gaji yang belum dibayarkan oleh Tergugat. Maka, Penggugat bersama teman-teman Penggugat yang mengalami nasib yang sama mengajukan pengaduan ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate, pada tahun 2020 setelah dilakukan panggilan oleh Disnaker Kota Ternate terhadap perusahaan dan yang hadir untuk mewakili perusahaan adalah Ibu Melinda S.M Siwu, Jabatan HRD Manager di perusahaan. Dalam pertemuan tersebut berjanji akan menyelesaikan pembayaran tunggakan gaji dalam waktu singkat namun Ibu Melinda S.M Siwu meminta waktu kepada pihak Disnaker untuk melakukan pertemuan dengan karyawan diperusahaan agar diselesaikan secara internal oleh perusahaan dan diijinkan oleh pihak Disnaker maka

*Halaman 3 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*



dilakukan pertemuan antara karyawan dengan perusahaan yang diwakilkan oleh Ibu Melinda S.M Siwu, dan pertemuan dilakukan pada tanggal 24 Februari 2020, sekaligus dibuat secara tertulis kesepakatan antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh bahwa dalam waktu dekat tergugat akan menyelesaikan hak-hak pekerja/buruh mengenai tunggakan gaji semua karyawan termasuk penggugat,

5. Bahwa pada kenyataannya yang terjadi tidak pernah diselesaikan secara keseluruhan oleh perusahaan dan hanya dibayarkan kepada penggugat dua (2) bulan gaji/upah yakni bulan mei 2019 dan juni 2019 dan sebagiannya (sisanya) setelah itu tidak pernah ada penyelesaian lagi dari perusahaan/tergugat Sehingga Penggugat dan teman-teman merasa dirugikan dan tidak ada kejelasan dari pihak perusahaan, maka dilanjutkan pengaduan berikut pada tanggal 01 September tahun 2021 terkait dengan tidak dibayarkan tunggakan Gaji karyawan oleh Tergugat setelah ditengahi oleh Disnaker Kota Ternate dalam penyelesaian permasalahan tersebut.
6. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate mengeluarkan Surat Perintah membayar terkait tunggakan gaji karyawan secara kolektif berdasarkan data-data tunggakan gaji yang diberikan oleh Penggugat dan teman-teman kepada pihak Disnaker Kota Ternate sehingga pihak Disnaker membuat Surat Perintah Membayar tunggakan gaji karyawan dengan rincian terlampir dan surat tersebut telah dikirim sebanyak 2(dua) kali pada tanggal 28 Januari 2021 dan pada tanggal 13 Februari 2021 namun perusahaan tidak menanggapi secara serius untuk penyelesaian hak-hak tunggakan gaji karyawan termasuk gaji Penggugat.
7. Bahwa pada dasarnya perusahaan tidak punya itikad baik dalam penyelesaian hak-hak Penggugat termasuk teman-teman Penggugat dan jumlah tunggakan gaji penggugat yang tidak dibayarkan oleh perusahaan sebanyak 35 (tiga puluh lima) bulan. Perbuatan Tergugat yang tidak patuh terhadap aturan ketenagakerjaan dan tidak lagi memperdulikan hak-hak Penggugat membuat Penggugat semakin menderita dalam pengurusan hak-hak Penggugat akibat dari tindakan Tergugat.

*Halaman 4 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*



Berdasarkan Pasal 169 ayat (1), huruf c dan d UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

*Ayat (1). Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :*

- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;*
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.*

Selanjutnya diatur dalam Regulasi terbaru Peraturan Pelaksana Berdasarkan Pasal 36 huruf g ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Pasal 36 “Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan”:

Huruf g “Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut”:

*Ayat (3) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;*

*Ayat (4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;*

Dari penjelasan pasal tersebut diatas telah terpenuhi syarat-syarat formal yang diatur dalam aturan ketenagakerjaan dimana Tergugat tidak lagi membayar gaji Penggugat beserta teman-teman dan mungkin saja ini adalah modus yang dilakukan oleh Tergugat dengan sengaja membiarkan seperti ini agar Penggugat merasa jenuh dan bosan sehingga dapat mengajukan pengunduran diri dan hak-hak penggugat tidak akan didapatkan lagi.

8. Bahwa pada dasarnya pemutusan hubungan kerja tidak diinginkan oleh pemerintah karena lebih bertambahnya angka pengangguran, namun upaya ini telah dilakukan oleh Penggugat melalui perundingan Bipartit di

*Halaman 5 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*





perusahaan kemudian dilanjutkan dengan mediasi di kantor Disnaker Kota Ternate namun tidak mendapatkan hasil yang baik dikarenakan Tergugat tidak pernah hadir dalam perundingan dimaksud, bahkan terkesan Tergugat tidak peduli lagi dengan hak gaji Penggugat. hak gaji adalah hak yang normatif selama Penggugat masih bekerja dan tidak dibayarkan oleh Tergugat hanya dijanjikan dan sampai saat ini, maka wajib hukumnya untuk dapat dibayarkan oleh Tergugat berdasarkan Pasal 55 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021.

Ayat (1) "*Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh*".

Selanjutnya Pasal 61 Ayat (1) huruf a, b, dan c, PP No 36 tahun 2021,

Ayat (1) *Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat(1) dikenai denda, dengan ketentuan:*

- a. *Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;*
  - b. *Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan*
  - c. *Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.*
9. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat yang sengaja tidak membayar upah/gaji Penggugat selama 35 (tiga puluh lima) bulan dengan jumlah tahun yang berbeda-beda dan ini yang dialami oleh beberapa teman-teman Penggugat, bahkan Tergugat tidak ada komunikasi lagi dengan



Penggugat sehingga tidak ada kepastian penyelesaian pembayaran tunggakan gaji oleh Tergugat kepada Penggugat.

10. Bahwa dengan cara-cara dan atau modus tergugat seperti ini agar dapat mengelabui hak-hak Penggugat menjadi gugur, pada prinsipnya hal tersebut bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana gaji adalah hak normatif yang harus dibayarkan selama masih dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena belum ada pemutusan hubungan kerja (PHK) dari pihak perusahaan. Berdasarkan Pasal 151 Ayat (4) UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

*Ayat (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Selanjutnya Pasal 157A Ayat (1) dan (2) dan (3);

*Ayat (1) selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.*

*Ayat (2) pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*

*Ayat (3) pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.*

11. Bahwa berdasarkan uraian kejadian diatas dan melihat perbuatan Tergugat yang tidak patuh lagi terhadap aturan ketenagakerjaan dan tidak lagi memperdulikan hak-hak Penggugat maka perlu dinaikan pada satu tingkatan penyelesaian melalui lembaga perselisihan hubungan industrial dengan rincian sebagaimana hak Penggugat sebagai berikut;



- a. Bahwa tidak pernah dibayar gaji dan atau upah Penggugat selama 35 (tiga puluh lima) bulan dengan jumlah tahun yang berbeda-beda. Maka Pembayaran denda keterlambatan gaji sebesar 50% (lima puluh persen) yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada penggugat dengan rincian Gaji Pokok per/bulan = Rp. 4.317.835,- x 50% = Rp. 2.158.917,- x 35 Bulan = Rp. 75.562.095,-
- b. Ditambah Gaji Pokok yang belum dibayarkan sampai saat ini dengan dasar gaji Rp. 4.317.835,- x 35 (tiga puluh satu) bulan = Rp. 151.124.225,-
- c. Jumlah Total Rp. 226.686.320,- Terbilang : Dua Ratus Dua Puluh Enam Juta Enam Ratus Delapan Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Rupiah,-

Selanjutnya Upah Proses sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015, maka Gaji atau Upah proses dalam perkara dapat dikabulkan sebesar 6 (enam) bulan gaji/upah yang wajib hukum untuk dapat dibayarkan sesuai ketentuan tersebut. Dengan dasar Gaji Penggugat Rp. 4.317.835,- x 6 bulan terhitung sejak bulan Januari sampai dengan Juni 2022 sebesar = Rp. 25.907.010,-

12. Bahwa selanjutnya tanpa ada alasan yang jelas tunjangan hari raya (THR) Penggugat dalam 1 (satu) tahun terakhir yakni tahun 2021 sudah tidak lagi dibayarkan oleh Tergugat, padahal hak THR adalah hak normatif yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya ke-agamaan; hak THR yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat Rp. 4.317.835,-
13. Bahwa perhitungan pesangon berdasarkan Pasal 169, ayat (1) huruf c, d, dan Ayat (2), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pesangon Penggugat dihitung dua kali ketentuan dengan masa kerja 12 (dua belas) tahun 9 (Sembilan) bulan. Selanjutnya diatur dalam Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021;

Halaman 8 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte





*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

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

Penghitungan pesangon dengan memakai dasar gaji/upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp. 4.317.835,- dengan masa kerja 12 (dua belas) tahun 9 (Sembilan) bulan ;

- Pesangon dengan dasar gaji Rp. 4.317.835 x 9 =Rp. 38.860.515,-
- Penghargaan Masa Kerja Rp. 4.317.835 x 5 =Rp. 21.589.175,-
- Cuti tahunan yang belum di ambil 24 hari =Rp. 4.145.112,-
- Biaya ongkos pulang Pekerja = Rp. 50.000,-
- Total Pesangon Penggugat sebesar Rp. 64.644.802,- (Enam puluh Empat Juta Enam Ratus Empat Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Dua Rupiah),-

14. Bahwa jumlah keseluruhan hak-hak Penggugat yang harus diterima gaji/upah yang belum dibayarkan sebanyak 35 (tiga puluh lima) bulan, 50% bunga denda keterlambatan gaji, Tunjangan Hari Raya (THR) dan uang pesangon sebagaimana diuraikan pada posita angka 11, 12 dan 13 di atas dengan jumlah tahun yang berbeda-beda sampai dengan bulan Mei tahun 2022 telah dihitungkan diantaranya adalah;

- Pembayaran denda keterlambatan gaji dengan bunga sebesar 50% (persen) = Rp. 75.562.095,-
- Ditambah Gaji Pokok yang belum dibayarkan sampai saat ini sebanyak 35 (tiga puluh lima) bulan = Rp. 151.124.225,-
- Selanjutnya Upah Proses sebesar Rp. 25.907.010,-

*Halaman 9 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tunjangan Hari Raya ke agamaan (THR) Penggugat tahun 2021 sebesar = Rp. 4.317.835,-
- Ditambah Pesangon Penggugat sebesar Rp. 64.644.802,-
- Jumlah Total Keseluruhan Sebesar Rp. 321.555.967,-Terbilang : Tiga Ratus Dua Puluh Satu Juta Lima Ratus Lima Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Enam Puluh Tujuh Rupiah),-

15. Bahwa berdasarkan Pasal 96 ayat (1), dan (2), UU No. 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Ayat (1), apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (2), putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

Bahwa dengan adanya ketentuan hukum tersebut diatas maka upah/gaji Penggugat yang belum dibayar Mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk dapat menjatuhkan putusan sela untuk memerintahkan terlebih dahulu untuk dibayar denda keterlambatan gaji ditambah gaji pokok dan upah proses yang belum dibayarkan oleh Tergugat dan wajib dibayarkan sebelum putusan pada pokok perkara dengan nilai total sebesar Rp. 252.593.330,- Terbilang : (Dua Ratus Lima Puluh Dua Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Tiga Puluh Rupiah),-

Berdasarkan uraian kejadian serta dasar hukum yang Penggugat kemukakan tersebut di atas, Penggugat mohon kiranya melalui Majelis Hakim yang mulia pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat menjatuhkan amar putusan sebagai berikut :

Halaman 10 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte

#### 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)



**PRIMAIR :**

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat berhak mendapatkan hak-hak Penggugat seluruhnya;
3. Menyatakan Menghukum Tergugat Membayar keseluruhan hak-hak Penggugat yang terdiri dari:
  - 1) Pembayaran denda keterlambatan gaji dengan bunga 50% (lima puluh persen) selama 35 (tiga puluh lima) bulan sebesar = Rp. 75.562.095,-
  - 2) Gaji Pokok yang belum dibayarkan selama 35 (tiga puluh lima) bulan sebesar = Rp. 151.124.225,-
  - 3) Upah Proses 6 (enam) bulan sebesar Rp. 25.907.010,-
  - 4) Tunjangan Hari Raya keagamaan (THR) Penggugat tahun 2021 sebesar = Rp. 4.317.835 ,-
  - 5) Uang Pesangon Penggugat sebesar = Rp. 64.644.802,-
  - 6) Jumlah Total Keseluruhan Sebesar Rp. 321.555.967,-Terbilang : Tiga Ratus Dua Puluh Satu Juta Lima Ratus Lima Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Enam Puluh Tujuh Rupiah),-
4. Biaya perkara dibebankan menurut hukum.

**SUBSIDAIR :**

Mohon keadilan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

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 pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

*Halaman 11 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan banyak mengerjakan proyek-proyek yang sumber dananya berasal dari pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (proyek-proyek pemerintah daerah);
2. Bahwa setelah Tergugat mencermati isi dari gugatan dari Penggugat, ternyata Penggugat dalam gugatannya dalam perkara *a quo* tidak menyampaikan dalil-dalil gugatannya yang sesuai dengan fakta yang sebenarnya terjadi;
3. Bahwa selama ini pihak Tergugat selalu berusaha untuk memenuhi kewajiban dari para karyawan tanpa kekurangan hak-haknya sama sekali;
4. Bahwa sejak tahun 2019, Tergugat sudah mulai tidak stabil dan sulit untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan akhirnya pada puncaknya adalah ketika Indonesia menghadapi masalah pandemi covid sejak awal tahun 2020 yang membuat Tergugat tidak memiliki pekerjaan atau proyek yang dikerjakan;
5. Bahwa karena kondisi tersebut, memaksa Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para karyawan dan sudah dilakukan oleh Tergugat terhadap sebagian pekerja lain dan sudah menemukan jalan penyelesaian;
6. Bahwa tidak benar Penggugat tidak menerima upah dari Tergugat karena pihak perusahaan dalam hal ini Tergugat telah melakukan pembayaran sebagian dengan mekanisme cicilan dalam hal penyelesaian kepada Penggugat yang mana bukti dan perhitungan pembayaran yang telah dilakukan akan dibuktikan pada tahap pembuktian dalam persidangan ini;
7. Bahwa tidak benar jika Penggugat masih melakukan pekerjaan dalam rentang waktu pertengahan 2019 sampai 2022 karena faktanya perusahaan (dalam hal ini Tergugat) sudah tidak ada pekerjaan atau proyek yang dikerjakan dan para pekerja pun sudah tidak melaksanakan tugasnya sebagai karyawan;

Halaman 12 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte

### Disclaimer

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



8. Bahwa Tergugat menolak tuntutan dari Penggugat mengenai jumlah angka gaji yang tidak dibayar dan pesangon yang tidak dibayar yang diklaim tidak dibayar oleh Tergugat karena pada faktanya Penggugat dan karyawan lainnya sudah tidak pernah melakukan aktifitasnya sebagai karyawan atau pekerja pada Tergugat sehingga secara hukum Penggugat sudah dapat dikategorikan sebagai karyawan yang sudah mangkir dari pekerjaan selama 5 hari atau lebih secara berturut-turut;
9. Berdasarkan ketentuan pada angka 42 yakni Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja atas perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai Pemutusan hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan (j) pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
10. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 51 PP Nomor 35 Tahun 2021 diatur mengenai hak yang diperoleh pekerja apabila alasan pemutusan hubungan kerjanya dikarenakan alasan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang mana ketentuannya berbunyi sebagai berikut:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

  - a) Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4); dan
  - b) Uang pisah yang besaran diatur dalam Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

Maka akhirnya berdasarkan hal-hal yang diuraikan diatas, Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *aquo* agar berkenan memutus sebagai berikut:

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

*Halaman 13 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*





2. Membebaskan biaya perkara pada Penggugat;

**Atau,**

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa perkara *aquo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan untuk membantah dalil jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan Replik tertanggal 17 Oktober 2022, sedangkan Tergugat tidak mengajukan duplik dan untuk selanjutnya tidak hadir di persidangan serta tidak menggunakan haknya untuk membela kepentingannya di persidangan ;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup dan diberi tanda berupa bukti P-1 sampai dengan bukti P-9 yang rinciannya sebagai berikut:

1. Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Keputusan No.01/SK/HRD-TTE/IP/VII/201, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy sesuai dengan aslinya Bukti slip gaji/upah an.Penggugat dari Rekening BNI untuk bulan April 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy sesuai dengan aslinya Bukti slip gaji/upah an.Penggugat dari Rekening BNI untuk bulan Mei 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy sesuai dengan aslinya Bukti slip gaji/upah an.Penggugat dari Rekening BNI untuk bulan Juni 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy sesuai dengan aslinya Daftar gaji karyawan dbr TTE Bulan Juni & Juli 2018, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy sesuai dengan aslinya Rekening BNI Taplus an.Penggugat Periode 01/01/2019 s/d 31/12/2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy sesuai dengan aslinya surat kesepakatan, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Perintah bayar kepada Direksi PT.Mitra Indah Pratama dari Disnaker Kota Ternate, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;

*Halaman 14 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*



9. Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Perintah bayar kepada Direksi PT.Indonesia Permai dari Disnaker Kota Ternate, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;

Menimbang, bahwa bukti surat tersebut telah diberi materai cukup dan telah dicocokkan sesuai aslinya, sehingga secara formil dapat di pertimbangkan sebagai bukti surat dalam perkara aquo ;

Menimbang, bahwa pada hari yang telah ditentukan Tergugat tidak menggunakan haknya untuk mengajukan bukti surat maupun saksi – saksi, maka Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya juga menghadirkan saksi-saksi sebagai berikut:

1. Saksi Mira Ahmad, SE.,M.Si, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa saksi tahu dihadirkan di persidangan terkait gugatan Penggugat yaitu mengenai gaji/upah yang belum dibayar oleh Tergugat;
  - Bahwa saksi tahu gaji/ upah Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat adalah selama 35 bulan;
  - Bahwa saksi tahu Penggugat mulai masuk kerja sejak tahun 2009 dan baru diangkat sebagai karyawan tetap Tergugat sejak tahun 2011 berdasarkan Surat Keputusan tentang Pengangkatan Karyawan tetap;
  - Bahwa Penggugat jabatannya sebagai koordinator keuangan di PT.Indonesia Permai sedangkan saksi staf di bagian keuangan;
  - Bahwa saksi tahu pertama masuk kerja ada diberikan surat perjanjian untuk masa percobaan dan masa percobaan tersebut selama 3 (tiga) bulan;
  - Bahwa setelah itu tidak ada lagi surat perjanjian dimana setelah masa percobaan tiga bulan status pekerja menjadi pekerja tetap;
  - Bahwa saksi tahu gaji/upah Penggugat sekitar 4 juta-an lebih;
  - Bahwa setahu saksi Penggugat telah bekerja selama 12 bulan diberikan hak cuti selama 12 hari;

Halaman 15 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tahu Penggugat menuntut gaji/upahnya selama 35 bulan yang belum dibayar yaitu sejak bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Mei 2022;
- Bahwa saksi tahu Penggugat juga menuntut hak-haknya yaitu uang pesangon, uang denda dan THR;
- Bahwa saksi tahu Penggugat termasuk saksi sendiri hadir dalam pertemuan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate;
- Bahwa saksi tahu selama Penggugat bekerja tidak pernah melakukan kesalahan ataupun mangkir;
- Bahwa saksi tahu selama Penggugat bekerja tidak pernah menerima surat peringatan;
- Bahwa saksi tahu di kantor perusahaan Tergugat tidak ada peraturan-peraturan yang di pasang/ditempel di papan pengumuman;
- Bahwa saksi tahu di perusahaan Tergugat tidak ada pengurus organisasi serikat pekerja/serikat buruh;

## 2. Saksi Ruddy Djafaar, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal Penggugat karena sama-sama bekerja pada Perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi tahu dihadirkan dalam persidangan terkait gugatan Penggugat terhadap Tergugat mengenai keterlambatan pembayaran gaji/upah Penggugat;
- Bahwa saksi tahu gaji/upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat adalah selama 35 bulan;
- Bahwa saksi tidak tahu apa alasan Tergugat tidak mau membayar gaji/upah Penggugat termasuk gaji saksi sendiri juga belum dibayar;
- Bahwa saksi tahu Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2011 dimana Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan ;
- Bahwa saksi tercatat bekerja di PT.Mitra Indah Pratama dan PT.Mitra Indah Pratama dengan PT.Indonesia Permai pemiliknya adalah sama

Halaman 16 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte

### 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

dan perusahaan tersebut dioperasikan pada satu kantor sehingga kami sebagai karyawan di tiga perusahaan di perwakilan kantor cabang Ternate bekerja untuk ketiga perusahaan tersebut

- Bahwa Tergugat memiliki beberapa perusahaan;
- Bahwa saksi tahu gaji/upah Penggugat sekitar 4 juta-an lebih;
- Bahwa saksi tahu gaji/upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat sejak tahun 2019 sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi tahu jabatan Penggugat sebagai koordinator keuangan di PT.Indonesia Permai dan gaji saksi juga dibayarkan melalui Penggugat ;
- Bahwa saksi tahu Penggugat termasuk saksi sendiri menuntut gaji/upah yang terlambat & THR serta uang Pesangon;
- Bahwa saksi tahu Penggugat menuntut gaji/upahnya sejak bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Mei 2022 atau selama 35 bulan;
- Bahwa Penggugat selama bekerja tidak pernah mangkir dari pekerjaan dan tidak pernah menerima surat peringatan;
- Bahwa saksi tahu Penggugat sampai sekarang tidak di PHK dan juga tidak mengundurkan diri;
- Bahwa saksi hadir dalam pertemuan mediasi di Disnaker Kota Ternate;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan kesimpulan tertanggal 3 Nopember 2022 ;

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

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

Halaman 17 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte



**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

**DALAM PROVISI**

Menimbang, bahwa walaupun Penggugat tidak secara jelas mengajukan tuntutan provisi, namun pada bagian posita angka 15 (lima belas) Penggugat memohon kepada Majelis untuk menjatuhkan putusan sela, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal-hal yang dimohonkan oleh Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya menuntut untuk dijatuhkan dalam putusan sela terkait hak-haknya berupa keterlambatan pembayaran gaji/upah pokok dan denda serta upah proses yang belum dibayarkan oleh Tergugat sebesar Rp. 252.593.330,- (Dua ratus lima puluh dua juta lima ratus sembilan puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat bahwa terkait dengan besaran upah yang belum dibayarkan dan kewajiban Penggugat sendiri sebagai karyawan dari Tergugat masih memerlukan pembuktian lebih lanjut sehingga tuntutan provisi tersebut haruslah ditolak.

**DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan jawaban Tergugat, pada pokoknya adalah sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat merupakan karyawan tetap Tergugat di PT. Indonesia Permai Sejak tanggal 10 September tahun 2009 atau sudah bekerja selama 12 (dua belas) tahun 9 bulan dengan gaji terakhir Rp 4.317.835 (empat juta tiga ratus tujuh belas ribu delapan ratus tiga puluh lima rupiah), yang menjadi pokok masalah antara Penggugat dan Tergugat adalah keterlambatan pembayaran gaji Penggugat yang puncaknya terjadi tunggakan gaji Penggugat yaitu dimulai pada bulan Juli 2019 sampai dengan

*Halaman 18 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan Mei 2022 dengan jumlah keseluruhan tunggakan gaji Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat yaitu sebesar 35 (tiga puluh lima) bulan ;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam dalil jawabannya pada pokoknya mendalilkan bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan banyak mengerjakan proyek-proyek yang sumber dananya berasal dari pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (proyek-proyek pemerintah daerah), selama ini Tergugat selalu berusaha untuk memenuhi kewajiban dari para karyawan tanpa kekurangan hak-haknya sama sekali, kemudian sejak tahun 2019 Tergugat sudah mulai tidak stabil dan sulit untuk memenuhi kebutuhan perusahaan hingga pada puncaknya adalah ketika Indonesia menghadapi masalah pandemi covid sejak awal tahun 2020 yang membuat Tergugat tidak memiliki pekerjaan atau proyek yang dikerjakan sehingga memaksa Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian karyawan dan sudah menemukan jalan penyelesaian, tidak benar Penggugat tidak menerima upah dari Tergugat karena pihak perusahaan dalam hal ini Tergugat telah melakukan pembayaran sebagian dengan mekanisme cicilan yang akan dibuktikan pada tahap pembuktian dalam persidangan ini. Tidak benar jika Penggugat masih melakukan pekerjaan dalam rentang waktu pertengahan 2019 sampai 2022 karena faktanya perusahaan (dalam hal ini Tergugat) sudah tidak ada pekerjaan atau proyek yang dikerjakan dan para pekerja pun sudah tidak melaksanakan tugasnya sebagai karyawan, sehingga secara hukum Penggugat sudah dapat dikategorikan sebagai karyawan yang sudah mangkir dari pekerjaan selama 5 hari atau lebih secara berturut-turut ;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dalil gugatan Penggugat tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat adalah merupakan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang, memeriksa dan memutus perkara tersebut di tingkat pertama, dan oleh karena risalah perundingan dan

*Halaman 19 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

anjurannya dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate maka Pengadilan Hubungan Industrial Ternate berwenang mengadili perkara aquo ;

Menimbang, bahwa mengingat Penggugat didalam gugatannya melampirkan Risalah dan Anjuran Mediator, maka merujuk pada Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengajuan gugatan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan sehingga secara formil dapat diterima ;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal dalam jawab jinawab diatas, maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal berkaitan dengan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dimana Penggugat adalah karyawan tetap Tergugat sejak tanggal 10 September tahun 2009 atau sudah bekerja selama 12 (dua belas) tahun 9 bulan dengan gaji terakhir Rp 4. 317.835 (empat juta tiga ratus tujuh belas ribu delapan ratus tiga puluh lima rupiah)

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat tersebut, dan dalam rangka membuktikan gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang kemudian diberi tanda mulai P-1 sampai dengan P-9 dan 2 (dua) orang saksi yaitu Saksi Mirna Ahmad, SE, MSi dan Saksi Rudi Jafaar ;

Menimbang, bahwa pada saat agenda sidang memasuki Duplik, Tergugat tidak menghadiri persidangan tanpa alasan yang sah, padahal Tergugat sudah diberitahukan tentang jadwal persidangan dan Tergugat juga sudah diingatkan untuk menghadiri setiap agenda persidangan sebagaimana rencana persidangan yang sudah disepakati, apalagi Tergugat sebelumnya sudah dipanggil secara sah dan patut hingga 3 (tiga) kali panggilan, atas ketidak hadiran tersebut Majelis hakim mengambil sikap untuk melanjutkan proses persidangan meskipun tanpa kehadiran Tergugat sedangkan Tergugat untuk selanjutnya dipandang tidak menggunakan haknya untuk membela kepentinganya di persidangan ;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan Majelis Hakim mempertimbangkan bukti-sebagai berikut :

*Halaman 20 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*

#### Disclaimer

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



Menimbang, bahwa jika mencermati ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 12, Pasal 13, dan pasal 15 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tentang pengupahan, serta Keputusan Gubernur Maluku Utara tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Maluku Utara yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi Maluku Utara, maka pengusaha wajib membayar gaji bagi pekerjaanya.

Menimbang, bahwa adapun yang dimaksud dengan upah atau gaji sebagaimana ditentukan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Defenisi yang sama terkait upah tersebut juga ditentukan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. sehingga yang dimaksud "Upah" disini tidak hanya sebatas gaji pokok yang diterima seorang pekerja, melainkan termasuk tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap lainnya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 dan P-5 telah membuktikan bahwa Penggugat adalah karyawan tetap Tergugat dengan perjanjian kerja PKWTT sejak tanggal 2 Juli 2011 sebagaimana Surat Keputusan pengangkatan Penggugat No. 01/SK/HRD-TTE/IP/II/2011 (bukti P-1) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 sampai dengan P-6 dan keterangan saksi-saksi membuktikan bahwa Penggugat menerima upah/gaji dari Tergugat sebesar Rp 4. 317.835 (empat juta tiga ratus tujuh belas ribu delapan ratus tiga puluh lima rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-7 sampai dengan P-9 dan keterangan saksi-saksi membuktikan bahwa sejak bulan Juli 2019 s/d sekarang Tergugat belum membayarkan upah kepada Penggugat, hal mana sebelumnya sudah terjalin kesepakatan untuk Tergugat membayar gaji

*Halaman 21 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*



Penggugat dan karyawan lainnya dengan cara mencicil selama jangka waktu 5 (lima) bulan akan tetapi hal itu tidak juga dilaksanakan Tergugat sehingga pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate mengeluarkan Surat Perintah bayar kepada Tergugat sebagaimana bukti P-8 dan P-9 ;

Menimbang, bahwa dari fakta hukum tersebut diatas dihubungkan dengan keterangan Saksi Mirna Ahmad, SE, MSi dan Saksi Rudi Jafaar yang menerangkan bahwa selama ini Penggugat tidak pernah mangkir dalam pekerjaan dan tidak pernah mendapatkan surat peringatan atau surat teguran ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 51 PP Nomor 35 tahun 2021 menyebutkan “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang, bahwa dengan adanya fakta hukum bahwa Penggugat tidak pernah mangkir selama bekerja dengan Tergugat dan tidak ditemukan adanya bukti yang menunjukkan Penggugat dipanggil oleh Tergugat karena mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat juga sudah melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan tetap Tergugat ;

Menimbang, bahwa oleh karena pada pokoknya Penggugat pada pokoknya telah dapat membuktikan dalil gugatannya terkait dengan haknya berupa upah/gaji yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sehingga petitum ke-2 gugatan Penggugat dapat dikabulkan dengan perhitungan jumlah upah yang belum dibayarkan tersebut yaitu selama 35 bulan di kalikan dengan gaji/upah setiap bulanya yaitu Rp. 4.317.835,- sehingga jika dikalikan hasilnya  $35 \times \text{Rp. } 4.317.835,- = \text{Rp. } 151.124.225,00$



(seratus lima puluh satu juta seratus dua puluh empat ribu dua ratus dua puluh lima rupiah) ;

Menimbang, bahwa oleh karena upah yang tidak dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sudah cukup lama hingga mencapai 35 bulan atau (dua) tahun lebih sehingga berdasarkan pasal Pasal 95 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 55 ayat (1) dan Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, dengan mempertimbangkan kesulitan yang dihadapi dalam dunia usaha selama masa pandemi Covid-19 dan rasa keadilan maka Majelis Hakim berpendapat bahwa beralasan untuk menjatuhkan denda sebesar 10%, dari total upah yang tidak dibayar yaitu  $10\% \times \text{Rp.151.124.225,00}$  (seratus lima puluh satu juta seratus dua puluh empat ribu dua ratus dua puluh lima rupiah) = **Rp. 15.112.422,- (lima belas juta seratus dua belas ribu empat ratus dua puluh dua rupiah) ;**

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan upah proses Majelis Hakim berpendapat bahwa dari fakta persidangan diketahui Penggugat masih bekerja walaupun tidak lagi sebagaimana biasanya dan Penggugat dalam hal ini menuntut upah dari pelaksanaan pekerjaan tersebut sehingga petitum gugatan angka 3 bagian 3 dan angka 3 bagian 4 haruslah ditolak ;

Menimbang, bahwa disamping itu dengan Penggugat meminta pembayaran pesangon dan hak-hak lainnya maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pada dasarnya Penggugat sudah tidak lagi menginginkan hubungan kerja dengan Tergugat dapat diteruskan ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat terkait upah dikabulkan dan terbukti bahwa Tergugat sudah cukup lama melalaikan kewajibannya dengan tidak membayarkan gaji Penggugat sehingga alasan yang dikemukakan Penggugat terkait PHK dan Tuntutan Pembayaran Pesangon tersebut beralasan untuk dikabulkan, hal mana sesuai Pasal 169 ayat (1), point c dan d UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

*"Pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :*

Halaman 23 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte





- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.

Menimbang, bahwa dengan mendasarkan pada Pasal 169 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juncto Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 58/PUU-IX/2012, dan pertimbangan rasa keadilan maka terkait pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum ke-3 gugatan Penggugat beralasan dikabulkan dengan menghukum Tergugat membayar pesangon Penggugat sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon  $1 \times 9 \times \text{Rp. } 4.317.835,00 = \text{Rp. } 38.860.515,00$
- Uang penghargaan masa kerja  $1 \times 4 \times \text{Rp. } 4.317.835,00 = \text{Rp. } 17.271.340,00$
- Uang Perumahan dan pengobatan  $15 \% \times (\text{Rp. } 38.860.515,00 + \text{Rp. } 17.271.340,00) = \text{Rp. } 8.419.778,00$

**Total Uang Kompensasi Pengakhiran Hubungan Kerja tersebut adalah = Rp. 38.860.515,00 + Rp. 17.271.340,00 + Rp. 8.419.778,00 = 64.973.832 (Enam puluh empat juta sembilan ratus tujuh puluh tiga ribu delapan ratus tiga puluh dua rupiah );**

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan upah proses Majelis Hakim berpendapat bahwa dari fakta persidangan diketahui Penggugat masih bekerja walaupun tidak lagi sebagaimana biasanya dan Penggugat dalam hal ini menuntut upah dari pelaksanaan pekerjaan tersebut sehingga petitum gugatan angka 3 bagian 3 haruslah ditolak ;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan tunjangan hari raya keagamaan (THR) berdasarkan Permenaker Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya keagamaan, oleh karena pengajuan gugatan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sudah melewati tenggang waktu yaitu setelah jatuhnya hari raya keagamaan, maka tuntutan tersebut tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa jika ditotalkan maka jumlah keseluruhan kompensasi yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat yaitu :

1. **Upah yang belum dibayarkan Rp.151.124.225,00 (seratus lima puluh satu juta seratus dua puluh empat ribu dua ratus dua puluh lima rupiah) ;**
2. **Denda keterlambatan upah Rp. 15.112.422,- (lima belas juta seratus dua belas ribu empat ratus dua puluh dua rupiah)**
3. **Jumlah uang pesangon Rp.64.973.832 (Enam puluh empat juta sembilan ratus tujuh puluh tiga ribu delapan ratus tiga puluh dua rupiah )**

**Totalnya Rp. 230.788.280,00 (Dua Ratus Tiga Puluh Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Rupiah);**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan diatas Rp.150.000.000,- (Seratus Limas Puluh Juta Rupiah), maka biaya bperkara dibebankan kepada Tergugat;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I :

### Dalam Provisi :

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

### Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;

*Halaman 25 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte*

#### 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

2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat "Putus" dan berakhir terhitung sejak bulan Mei 2022;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa total upah/gaji yang belum dibayar, pesangon dan denda keterlambatan gaji yang jika ditotalkan berjumlah **Rp. 230.788.280,00** (Dua Ratus Tiga Puluh Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Rupiah);
4. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp.582.000,00 (Lima Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Rupiah);
5. Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, pada hari Jumat, tanggal 4 November 2022, oleh kami, Ferdinal, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Thobari, S.H., M.H. dan Muhammad Iqbal Bopeng, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte tanggal 31 Agustus 2022, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 14 Nopember 2022, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Jefri Pratama, S.H., M.H, sebagai Panitera Pengganti dan kuasa Penggugat, akan tetapi tidak dihadiri oleh pihak Tergugat maupun Kuasanya.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Thobari, S.H., M.H

Ferdinal, S.H., M.H..

Halaman 26 dari 27 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tte

### Disclaimer

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



Muhammad Iqbal Bopeng, S.H.

Panitera Pengganti,

Jefri Pratama, S.H., M.H.

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp. 20.000,00;
2. Atk .....	:	Rp. 75.000,00;
3. PNBP/ Pendaftaran	:	Rp. 30.000,00;
4. Panggilan-Panggilan P/T	:	Rp. 512.000,00;
5. Sumpah saksi	:	Rp. 20.000,00;
	:	
Jumlah	:	Rp. 582.000,00;
Terbilang:	(Lima Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Rupiah)	