



PUTUSAN

Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

MELI MELAWATI, lahir di Lampung tanggal 1 Desember 1971, Perempuan, Agama Islam, Karyawan Swasta, alamat di Kampung Cadas, RT 002, RW 001, Desa Karet, Kecamatan Sepatan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, dalam hal ini memilih domisili hukum di Kantor Kuasa Hukumnya, memberikan kuasa kepada **TAHA HAJI MUSA, S.H.**, Advokat dan Konsultan Hukum pada **THM & PARTNERS Law Office**, yang beralamat di Cluster Pesona Karawaci Blok C6 Nomor 1, Kelurahan Bojong Nangka, Kecamatan Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Mei 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 8 Agustus 2022, Register Nomor 326/SK.HUK/PHI/2022/PN Srg., selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan

PT GAYA INDAH KHARISMA, yang beralamat di Jalan Mochamad Toha Kilometer 4, Kelurahan Periuk Jaya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Provinsi Banten, diwakili oleh **KIM HYUNG KEUN**, Presiden Direktur, memberikan kuasa kepada **SUTANTO**, Personalia, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 Agustus 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 31 Agustus 2022, Register Nomor 368/SK.HUK/PHI/2022/PN Srg.

Halaman 1 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan Surat Tugas tanggal 24 Agustus 2022,
selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang 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 8 Agustus 2022, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 8 Agustus 2022, dalam Register Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sejak tanggal 3 Januari 1991 sebagai Quality control sesuai surat pengangkatan karyawan tetap yang ditanda tangani pada tanggal 3 Januari 1991 walaupun ditetapkan sebagai karyawan tetap terhitung mulai tanggal 3 Oktober 1991 dengan mendapat upah terakhir pada bulan Maret 2021 sebesar Rp. 4.262.015,37,- sesuai Keputusan Gubernur Banten No. 561/Kep.272-Huk/2022 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten yang ditanda tangani tanggal 20 November 2020.
2. Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan penanaman modal asing yang sangat besar yang bergerak dibidang industri garmen dengan pasar ekspor yang telah beroperasi lebih dari 35 tahun dan sekarang dengan jumlah pekerja kurang lebih 1.000 orang dan terus berkembang dengan menerima bekerja baru.
3. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat selama 30 tahun 3 buan yaitu terhitung sejak tanggal 3 Januari 1991 s/d 18 April 2021 telah menunjukkan kinerja, loyalitas dan prestasi yang sangat baik sehingga Penggugat tidak pernah mendapat surat peringatan apapun selama bekerja.
4. Bahwa Perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat bermula Tergugat merumahkan Penggugat mulai tanggal 12 Juni 2020 dengan membayar upah selama dirumahkan hanya sebesar Rp. 1.000.000,- perbulan dimana Rp. 600.000,- berasal dari hasil pemotongan upah pekerja yang masih bekerja dan Rp. 400.000,- berasal dari Tergugat, sehingga Tergugat membayar upah Penggugat selama dirumahkan hanya sebesar Rp. 400.000,- oleh karenanya Penggugat menolak dan meminta pembayaran upah selama dirumahkan sebesar 100% atau sebesar Rp 4.200.000,- selama bulan Juni 2020 s/d Desember 2020 akan tetapi ditolak oleh Tergugat.

Halaman 2 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa Penggugat dirumahkan oleh Tergugat selama 10 bulan 7 hari kerja yaitu mulai tanggal 12 Juni 2020 s/d 18 April 2021 dengan membayar upah selama dirumahkan hanya sebesar Rp. 400.000,- ditambah Rp. 600.000,- dari hasil pengumpulan potongan upah Penggugat kepada Para Pekerja yang masih bekerja, oleh karena itu membuat kehidupan Penggugat dan keluarga semakin sulit karena tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.
6. Bahwa Penggugat menuntut hak atas upah sebesar 100% yaitu Rp. 4.200.000,- selama dirumahkan bulan Juni 2020 s/d 31 Desember 2020 dan upah sebesar 100% yaitu Rp 4.262.015,37,- selama dirumahkan bulan Januari 2021 s/d April 2021 sesuai surat edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan kearah pemutusan hubungan kerja yang secara tegas disebutkan bahwa "Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan", akan tetapi hal ini mengakibatkan Penggugat kehilangan pekerjaan karena Penggugat melakukan PHK kepada Penggugat secara sepihak dan tiba-tiba serta sewenang-wenang pada tanggal 19 April 2021 tanpa memberikan uang kompensasi apapun, oleh karena itu Penggugat dengan tegas menolak PHK oleh Tergugat karena sangat merugikan Penggugat.
7. Bahwa oleh karena Penggugat menolak PHK oleh Tergugat secara sepihak tersebut karena sangat merugikan Penggugat, maka *Penggugat terus datang ke pabrik untuk masuk kerja sampai tanggal 26 April 2022 untuk melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja sesuai Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto pasal 157A Undang-Undang No. 21 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, akan tetapi ditolak oleh Tergugat dengan alasan bukan lagi sebagai karyawan/pekerja Tergugat karena sudah di PHK pada tanggal 19 April 2021, *hal ini sangat merugikan Penggugat.*
8. Bahwa berdasarkan Pasal 155 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 157A Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara tegas menyatakan :
Pasal 155 UU No. 13 tahun 2003
 - (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
 - (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada

Halaman 3 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 157A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja:

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (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.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesai proses penyelesaian perselisihan industrial sesuai tingkatannya.

9. Bahwa Penggugat mengetahui di PHK oleh Tergugat pada saat menerima pemberitahuan secara tertulis pada tanggal 19 April 2021, padahal Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan secara tertulis oleh Tergugat kepada Penggugat 14 (empat belas) kerja sebelum PHK sesuai pasal 37 Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang secara tegas dan jelas menyatakan :

Pasal 37

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka PHK kepada Penggugat sejak tanggal 19 April 2021 adalah tidak sah karena cacat formil.

10. Bahwa Penggugat sejak awal secara tegas menolak PHK oleh Tergugat yang dilakukan secara sepihak, sewenang-wenang dan tanpa pemberitahuan sebelumnya, oleh karena itu bertentangan dengan Pasal 151 dan Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Pasal 157A

Halaman 4 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan pasal 39 Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

11. Bahwa oleh karena Penggugat secara tegas menolak PHK oleh Tergugat pada tanggal 19 April 2021 tersebut, maka Penggugat melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat pada bulan April 2021 dan tanggal 21 Maret 2022, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan, sehingga Penggugat mengajukan permohonan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, akan tetapi selama proses sidang mediasi Tergugat tidak pernah hadir yaitu sejak panggilan Klarifikasi pada tanggal 25 Februari 2022 sampai sidang mediasi I (satu) tanggal 10 Maret 2022, sidang Mediasi II (dua) tanggal 18 Maret 2022 dan sidang Mediasi III (tiga) tanggal 30 Maret 2022, hal menunjukan Tergugat tidak ada itikad baik dan sangat arogan sehingga Mediator sesuai dengan kewenangannya mengeluarkan anjuran tertulis No. 567.2/1752-HI/2022 tanggal 26 April 2022 dengan menganjurkan :
 - a. Agar hubungan kerja antara PT. Gaya Indah Kharisma dengan Sdri. Meli Melawati berakhir sejak tanggal 19 April 2021;
 - b. Agar PT. Gaya Indah Kharisma memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 43 ayat (1) dan ayat (3);
 - c. Agar PT. Gaya Indah Kharisma dengan Sdri. Meli Melawati menjalankan kewajiban sebagaimana ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 157 ayat (2) dan ayat (3).
12. Bahwa Penggugat secara tegas menolak surat anjuran dari Mediator tersebut diatas karena Mediator membuat pertimbangan hukum dan kesimpulan tidak berdasarkan fakta dalam sidang mediasi karena Tergugat tidak pernah hadir dalam sidang mediasi.
13. Bahwa oleh karena Tergugat menolak Penggugat untuk masuk kerja kembali seperti biasanya walaupun Penggugat terus menerus masuk kerja sampai tanggal 26 April 2022 maka untuk mendapatkan kepastian hukum dan keadilan Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang sesuai pasal 24 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang secara tegas menyatakan :

Pasal 24

Halaman 5 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.
 - (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.
14. Bahwa Penggugat menolak PHK secara sepihak dan sewenang-wenang oleh Tergugat pada tanggal 19 April 2021 dan terus masuk kerja sampai tanggal 26 April 2021 karena PHK tersebut bertentangan dan batal demi hukum sesuai Pasal 151 dan pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 157A Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan pasal 39 Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang secara tegas menyatakan sebagai berikut :

Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 157A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (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.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesai proses penyelesaian perselisihan industrial sesuai tingkatannya.

Pasal 39 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

15. Bahwa pada akhirnya Penggugat menyadari bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dipaksakan untuk dilanjutkan karena sudah tidak harmonis lagi, maka Penggugat berhak mendapat uang kompensasi PHK sesuai pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang secara tegas menyatakan bahwa "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

Halaman 7 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa kerja 30 tahun 3 bulan (3 Januari 1991 s/d 19 April 2021)

Upah terakhir (bulan Maret 2021) Rp. 4.262.015,37

Pesangon 1X9XRp. 4.262.015,37 = Rp. 38.358.138,33

Uang penghargaan masa kerja 1X10XRp. 4.262.015,37 = Rp. 42.620.153,7

Rp. 80.978.292,-

Total = Rp. 80.978.292,-

(delapan puluh juta sembilan ratus tujuh puluh delapan ribu dua ratus enam puluh rupiah atau Sesuai Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan rincian sebagai berikut :

Pesangon 2X9XRp. 4.262.015,37 = Rp. 76.716.276,66

Uang penghargaan masa kerja 1X10XRp. 4.262.015,37 = Rp. 42.620.153,7

Rp. 119.336.430,36,-

Uang penggantian Hak 15%XRp.119.336.430,36 = Rp. 17.900.464,55,-

Total = Rp. 137.236.895,-

(seratus tiga puluh tujuh juta dua ratus tiga puluh enam ribu delapan ratus sembilan puluh lima rupiah).

16. Bahwa Penggugat berhak atas upah proses selama 12 bulan terhitung tanggal 26 April 2022 sesuai surat anjuran mediator Kota Tangerang dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

12XRp. 4.262.015,37 = Rp. 51.144.184,44,-

(lima puluh satu juta seratus empat puluh empat ribu seratus delapan puluh empat rupiah empat puluh empat sen)

17. Bahwa Penggugat masih memiliki Hak Cuti tahunan periode 2021 yang muncul sejak tanggal 1 Januari 2021 sebanyak 12 Hari, oleh karena itu Tergugat wajib membayar sisa hak cuti Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

12X(Rp.4.262.015,37 :25) = 12XRp. 170.480,6

= Rp. 2.045.767,-

(dua juta empat puluh lima ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah)

18. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan bukti-bukti yang sah sesuai hukum yang berlaku, maka guna menjamin agar gugatan Penggugat tidak sia-sia

Halaman 8 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(illusoir), bila Tergugat memindah tangankan atau melakukan upaya hukum lainnya terhadap aset-aset/harta kekayaan Tergugat maka cukup beralasan hukum Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk meletakkan sita jaminan (Consevoir beslag) terhadap harta kekayaan Tergugat berupa Tanah dan bangunan yang terletak di Jl. Moch. Toha KM. 4, Kelurahan Periuk, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang.

Berdasarkan seluruh uraian diatas, maka PENGGUGAT dengan ini mohon Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memutuskan dengan amar:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PHK kepada Penggugat SAH secara hukum sejak tanggal 26 April 2022 sesuai surat anjuran Mediator.
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat sebesar Rp. Rp. 83.024.059,23,- (delapan puluh tiga juta dua puluh empat ribu lima puluh sembilan rupiah dua puluh tiga sen) atau sebesar Rp. 137.236.895,- (seratus tiga puluh tujuh juta dua ratus tiga puluh enam ribu delapan ratus sembilan puluh lima rupiah).
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sejak putusan ditetapkan atau setidaknya sejak 26 April 2022 sesuai surat ajuran dikeluarkan mediator sebesar Rp.51.144.184,44,- (lima puluh satu juta seratus empat puluh empat ribu seratus delapan puluh empat rupiah empat puluh empat sen)
5. Menghukum Tergugat untuk membayar sisa hak cuti tahunan Penggugat periode 2021 sebesar Rp. 2.045.767,- (dua juta empat puluh lima ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah)
6. Menyatakan sah dan berharga sita lebih dulu yang telah diletakkan atas barang-barang Tergugat berupa tanah dan bangunan yang terletak di *Jl. Moch. Toha KM 4, Kelurahan Periuk Jaya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang*.
7. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet, banding, kasasi; perlawanan dan/atau peninjauan kembali (uitvoerbaar bij Voorraad).
8. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.

Atau apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Halaman 9 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan tersebut, Majelis Hakim telah memberi kesempatan kepada kedua belah pihak yang berperkara untuk berdamai, akan tetapi tidak berhasil, namun demikian Majelis Hakim tetap memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai sampai dengan sebelum perkara ini diputus;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat serta tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 7 September 2022, pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa klaim Penggugat yang mengatakan Penggugat mulai bekerja pada tanggal 3 Januari 1991 adalah tidak benar, karena Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 03 Oktober 1991 dengan upah terakhir Rp. 4.230.793,-.Bukti T1
2. Bahwa Tergugat mengalami kesulitan keuangan akibat pandemi covid-19 sehingga mengalami kerugian dua tahun berturut-turut, yaitu pada tahun 2020 sebesar Rp. 13.289.638.342,- dan kerugian pada tahun 2021 sebesar Rp. 29.913.422.131,-.Bukti T2
3. Bahwa benar Penggugat diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 19 April 2021.Bukti T3
4. Bahwa benar atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut di atas telah dikeluarkan Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang No. 567.2/1752-HI/2022 tanggal 26 April 2022.Bukti T4
5. Bahwa dalam Anjuran tersebut menganjurkan:
 - 1) Agar hubungan kerja antara PT. Gaya Indah Kharisma dengan Sdri. Meli Melawati (Penggugat) berakhir sejak tanggal 19 April 2021.
 - 2) Agar PT. Gaya Indah Kharisma memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 43 ayat (2) kepada Sdri. Meli Melawati.

Halaman 10 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



3) Agar PT. Gaya Indah Kharisma dengan Sdri. Meli Melawati menjalankan kewajiban sebagaimana ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 157 A ayat (1) dan ayat (3).

6. Bahwa Penggugat tidak bersedia menerima anjuran sesuai dengan yang sudah disampaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang di atas, dengan alasan Tergugat tidak pernah hadir dalam mediasi.
7. Bahwa benar Tergugat tidak pernah hadir dalam mediasi namun membuat jawaban secara tertulis yang intinya akan mengikuti apapun keputusan yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagai pihak mediator. Bukti T5
8. Bahwa Tergugat bersedia menjalankan anjuran sesuai dengan yang sudah diputuskan dan disampaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang di atas.
9. Bahwa klausul 5 huruf (3) di atas tidak dijalankan oleh Penggugat, karena Penggugat tidak lagi masuk bekerja sejak tanggal 19 April 2021, sehingga Tergugat tidak mempunyai kewajiban hukum lagi untuk menjalankan prestasi atas perbuatan hukum Penggugat tersebut.
10. Bahwa berdasarkan dalil di atas, maka gugatan Penggugat dapat dikategorikan sebagai gugatan yang kabur, sehingga selayaknya Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini dapat menolaknya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima.

Berdasarkan dalil-dalil yang diuraikan dalam posita di atas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini, untuk berkenan kiranya memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Atau jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon keputusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat pada persidangan berikutnya telah mengajukan replik pada tanggal 21 September 2022 dan atas replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 28 September 2022;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat Pengangkatan MELI MELAWATI (Penggugat) sebagai karyawan tetap dari Tergugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-1;

Halaman 11 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotokopi *Salary Slip* Penggugat periode Februari 2020, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotokopi *Salary Slip* Penggugat periode Mei 2020, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotokopi surat PT Gaya Indah Kharisma tanggal 19 April 2021 perihal pemutusan hubungan kerja kepada MELI MELAWATI (Penggugat), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotokopi surat MELI MELAWATI (Penggugat) tertanggal 12 Januari 2022 perihal permohonan perundingan bipartit pertama kepada Tergugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotokopi surat MELI MELAWATI (Penggugat) tertanggal 2 Februari 2022 perihal permohonan perundingan bipartit kedua (terakhir) kepada Tergugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Fotokopi surat dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Nomor 567.2/1752/HI/2020 tanggal 26 April 2022 perihal anjuran kepada Tergugat dan Sdr. MELI MELAWATI d.a. THM & Partners Law Office, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Fotokopi surat MELI MELAWATI (Penggugat) tertanggal 13 Mei 2022 perihal jawaban anjuran Nomor 567.2/1752/HI/2022 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-8;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-8 tersebut di atas, Penggugat juga telah mengajukan saksi sebagai berikut :

- Saksi **RUSDIANTO**, di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa Saksi bekerja di PT Gaya Indah Kharisma (Tergugat) mulai tahun 1998, di bagian *clothing* dan terakhir bekerja pada bulan April 2021 karena diputus hubungan kerjanya;
 - Bahwa produksi Tergugat berupa garmen merknya banyak di antaranya Columbia;
 - Bahwa MELI MELAWATI (Penggugat) bekerja pada tahun 1991 di bagian *packing*, sebagai karyawan tetap dan tidak bekerja lagi pada bulan April 2021 karena diputus hubungan kerjanya;
 - Bahwa gaji yang diterima sesuai UMK sejumlah Rp4.300.000.00 (empat juta tiga ratus ribu rupiah) per bulan;

Halaman 12 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi dan Penggugat pada masa Covid-19 awalnya diliburkan karena tidak ada order kemudian diputus hubungan kerjanya dan saksi tidak punya masalah dengan Perusahaan;
- Bahwa Saksi dan karyawan lainnya selama diliburkan mendapat upah atau gaji sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) dan uang tersebut bukan mutlak dari Perusahaan melainkan juga dipotong dari karyawan yang masih bekerja sejumlah Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) per orang. Intinya Perusahaan tidak mau membayar upah;
- Bahwa Kesepakatan antara Perusahaan dengan Serikat dalam bentuk tertulis pada saat itu mendapat sejumlah Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) bagi yang dirumahkan tetapi karena karyawan yang dirumahkan tidak mau, akhirnya mendapat sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per bulan;
- Bahwa Saksi pada saat dirumahkan mendapat upah sejumlah Rp1000.000,00 (satu juta rupiah) dan BPJS tetap dipotong karena masih berjalan;
- Bahwa Penggugat juga mendapat sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) tiap bulan selama diliburkan sampai April 2021;
- Bahwa jumlah karyawan seluruhnya ada 1000 (seribu) orang dan yang diputus hubungan kerjanya sebanyak 145 (seratus empat puluh lima orang);
- Bahwa permasalahan ini pernah diselesaikan secara bipartit;
- Bahwa bunyi anjuran menyatakan Perusahaan harus membayar upah 100% tetapi kemudian ternyata 140 (seratus empat puluh) karyawan dipanggil kembali untuk bekerja dan 5 (lima) orang diPHK termasuk Saksi dan Penggugat;
- Bahwa PHK dilakukan setelah 140 (seratus empat puluh) karyawan masuk kerja;
- Bahwa Saksi mendapatkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) dari Perusahaan dititipkan melalui temannya;
- Bahwa saat mediasi diikuti oleh 5 (lima) orang termasuk Penggugat tetapi saat mengurus pesangonnya melalui Pengacara hanya diikuti 4 (empat) orang tidak termasuk Penggugat;
- Bahwa Saksi, RATI, WIWIK dan ETIK saat diputus hubungan kerjanya tidak mendapat pesangon dan diurus sendiri melalui Pengacara baru mendapat pesangon 1 (satu) kali PMTK sedangkan Pengugat sampai saat ini belum mendapat pesangon dan pernah memberitahukan kepada Penggugat bila saksi dan ketiga rekannya sudah mendapat pesangon;
- Bahwa Saksi mendapat pesangon sejumlah Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah);
- Bahwa Saksi tahu dan pernah melihat bukti Surat P-2, P-3, P-4, P-5, P-7, P-8, dan P-9;

Halaman 13 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Penggugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Tergugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat di persidangan mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat Pengangkatan MELI MELAWATI (Penggugat) sebagai karyawan tetap dari Tergugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Laporan Laba Rugi PT Gaya Indah Kharisma untuk Tahun Berakhir 31 Desember 2021, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Fotokopi surat PT Gaya Indah Kharisma tanggal 19 April 2021 perihal pemutusan hubungan kerja kepada MELI MELAWATI (Penggugat), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Fotokopi surat dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Nomor 567.2/1752/HI/2020 tanggal 26 April 2022 perihal anjuran kepada Tergugat dan Sdr. MELI MELAWATI d.a. THM & Partners Law Office, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Fotokopi surat jawaban PT Gaya Indah Kharisma tertanggal 30 Maret 2021 atas panggilan tertanggal 18 Maret 2022 kepada Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-5;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-5 tersebut di atas, Tergugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Tergugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Penggugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat masing-masing melalui Kuasa Hukumnya secara lisan menyatakan tidak akan mengajukan alat bukti lagi;

Menimbang, bahwa di persidangan Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing pada tanggal 26 Oktober 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;

Halaman 14 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat bekerja di Tergugat sejak tanggal 3 Januari 1991 sebagai *quality control* sesuai surat pengangkatan karyawan tetap yang ditandatangani pada tanggal 3 Januari 1991 walaupun ditetapkan sebagai karyawan tetap terhitung mulai tanggal 3 Oktober 1991 dengan mendapat upah terakhir pada bulan Maret 2021 sejumlah Rp4.262.015,37 sesuai Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.272-Huk/2022 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten yang ditandatangani tanggal 20 November 2020;
- Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan penanaman modal asing yang sangat besar yang bergerak dibidang industri garmen dengan pasar ekspor yang telah beroperasi lebih dari 35 tahun dan sekarang dengan jumlah pekerja kurang lebih 1.000 orang dan terus berkembang dengan menerima bekerja baru;
- Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat selama 30 tahun 3 bulan yaitu terhitung sejak tanggal 3 Januari 1991 s.d. 18 April 2021 telah menunjukkan kinerja, loyalitas dan prestasi yang sangat baik sehingga Penggugat tidak pernah mendapat surat peringatan apapun selama bekerja;
- Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat bermula ketika Tergugat merumahkan Penggugat mulai tanggal 12 Juni 2020 dengan membayar upah selama dirumahkan hanya sejumlah Rp1.000.000,00 per bulan, oleh karenanya Penggugat menolak dan meminta pembayaran upah selama dirumahkan sebesar 100% atau sejumlah Rp4.200.000,00 selama bulan Juni 2020 s.d. Desember 2020 akan tetapi ditolak oleh Tergugat;
- Bahwa Penggugat dirumahkan oleh Tergugat mulai tanggal 12 Juni 2020 s.d. 18 April 2021, oleh karenanya membuat kehidupan Penggugat dan keluarga semakin sulit karena tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari;
- Bahwa Penggugat menuntut hak atas upah selama dirumahkan yaitu pada tanggal 12 Juni s.d. 31 Desember 2020 sebesar 100% dan selama bulan Januari s.d. April 2021 sebesar 100% akan tetapi hal ini mengakibatkan Penggugat kehilangan pekerjaan karena Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat secara sepihak dan tiba-tiba serta sewenang-wenang pada tanggal 19 April 2021 tanpa memberikan uang kompensasi apapun, oleh karena itu Penggugat dengan tegas menolak PHK tersebut karena sangat merugikan Penggugat;
- Bahwa Penggugat terus datang ke Pabrik untuk bekerja sampai dengan tanggal 26 April 2022 untuk melaksanakan kewajibannya sesuai Undang-Undang Nomor 13

Halaman 15 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 157A Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, akan tetapi ditolak oleh Tergugat dengan alasan bukan lagi sebagai karyawan/pekerja Tergugat;

- Bahwa Penggugat kemudian melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat pada bulan April 2021 dan tanggal 21 Maret 2022 akan tetapi tidak tercapai kesepakatan sehingga Penggugat mengajukan permohonan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang tetapi Tergugat selama proses sidang mediasi tidak pernah hadir sehingga Mediator akhirnya mengeluarkan anjuran tertulis Nomor 567.2/1752-HI/2022 tanggal 26 April 2022;
- Bahwa Penggugat untuk mendapatkan kepastian hukum dan keadilan mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan memohon hak mendapat uang kompensasi PHK sesuai Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sejumlah Rp80.978.292,00 (delapan puluh juta sembilan ratus tujuh puluh delapan ribu dua ratus sembilan puluh dua rupiah);
- Bahwa Penggugat berhak juga atas upah proses selama 12 bulan sejumlah Rp51.144.184,44 (lima puluh satu juta seratus empat puluh empat ribu seratus delapan puluh empat rupiah empat puluh empat sen);
- Bahwa Penggugat masih memiliki hak cuti tahunan periode 2021 yang muncul sejak tanggal 1 Januari 2021 sebanyak 12 hari Rp2.045.767,00 (dua juta empat puluh lima ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa jawaban Tergugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat sejak tanggal 3 Oktober 1991 dengan upah terakhir sejumlah Rp4.230.793,00;
- Bahwa Tergugat mengalami kesulitan keuangan akibat pandemi Covid-19 sehingga mengalami kerugian dua tahun berturut-turut, yaitu kerugian pada tahun 2020 sejumlah Rp13.289.638.342,00 dan kerugian pada tahun 2021 sejumlah Rp29.913.422.131,00;
- Bahwa Penggugat diputuskan hubungannya oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 19 April 2021;
- Bahwa atas pemutusan hubungan kerja tersebut di atas telah dikeluarkan Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Nomor 567.2/1752-HI/2022 tanggal 26 April 2022 yang pada pokoknya yaitu agar hubungan kerja antara PT. Gaya Indah Kharisma dengan MELI MELAWATI (Penggugat) berakhir sejak tanggal 19 April 2021 dan agar PT Gaya Indah Kharisma memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah

Halaman 16 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat serta agar PT Gaya Indah Kharisma dengan Penggugat menjalankan kewajiban sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 157 A ayat(1) dan ayat(3);

- Bahwa Tergugat bersedia menjalankan anjuran sesuai dengan yang sudah diputuskan dan disampaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang kecuali klausul terakhir karena Penggugat tidak lagi masuk bekerja sejak tanggal 19 April 2021;

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan adalah “ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat, yang mana Penggugat mendalilkan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 19 April 2021 secara tiba-tiba dan sepihak tanpa memberikan kompensasi apapun sehingga menuntut Tergugat membayar uang kompensasi PHK sesuai Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, upah proses selama 12 bulan dan uang pengganti cuti tahunan tahun 2021 sedangkan Tergugat mendalilkan mengalami kesulitan keuangan akibat pandemi Covid-19 karena mengalami kerugian tetapi bersedia menjalankan anjuran terkait pemutusan hubungan kerja Penggugat yaitu memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok perselisihan tersebut di atas maka ditemukan permasalahan “Bagaimanakah hak yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerjanya?”;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, yang mana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *juncto* Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-8 dan 1 (satu) orang saksi bernama RUSDIANTO sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya, Tergugat mengajukan alat bukti berupa bukti surat T-1 sampai dengan T-5;

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian, hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara ini sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Halaman 17 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan, bukti-bukti di persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum seperti berikut :

- Bahwa Penggugat sesuai bukti surat P-1 dan T-1 berupa surat pengangkatan, P-2 dan P-3 berupa salary slip Penggugat, terbukti mulai masuk kerja dan diangkat menjadi karyawan tetap sejak tanggal 3 Oktober 1991;
- Bahwa Penggugat sesuai bukti surat P-7 dan T-3 berupa surat PHK, terbukti diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 19 April 2021;
- Bahwa perselisihan Penggugat dengan Tergugat sesuai bukti surat P-7 dan T-4 berupa anjuran, terbukti telah melalui proses mediasi sehingga keluar anjuran tanggal 26 April 2021;
- Bahwa Tergugat sesuai bukti surat T-2 berupa Laporan Keuangan, terbukti Laporan Laba Rugi untuk Tahun Berakhir 31 Desember 2021 mengalami Rugi Bersih untuk tahun 2021 sejumlah Rp29.913.422.131,00 dan tahun 2020 sejumlah Rp13.289.638.342,00;
- Bahwa Tergugat sesuai jawabannya angka 7 dan 8, terbukti bersedia menjalankan anjuran tanggal 26 April 2021 sesuai yang diputuskan yaitu memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 kepada Penggugat;
- Bahwa Upah Minimum Kota Tangerang tahun 2021 sejumlah Rp4.262.015,00 (empat juta dua ratus enam puluh dua ribu lima belas rupiah);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim selanjutnya mempertimbangkan permasalahan “Bagaimanakah hak yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerjanya?” berdasarkan fakta-fakta hukum di atas;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat diajukan setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan maka Majelis Hakim dalam memutus perkara ini akan menggunakan dasar aturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dirubah, Dihapus, dan Ditambahkan Sebagian Oleh: Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat hanya terkait dengan besarnya kompensasi yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat atas pemutusan hubungan kerjanya;

Menimbang, bahwa oleh karena perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat hanya terkait dengan besarnya uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja Penggugat yang belum diberikan oleh Tergugat dan Tergugat telah memutus hubungan kerja Penggugat pada tanggal 19 April 2021 maka menurut Majelis Hakim dengan mempertimbangkan kondusif kerja dan Tergugat melakukan langkah efisiensi kerja dalam waktu yang segera sebagai dampak pandemi Covid-19 sebelumnya yang masih dirasakan maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat layak diputuskan sejak tanggal 1 Mei 2021;

Menimbang, bahwa Tergugat pada jawabannya, terbukti bersedia memberikan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat layak diputuskan sejak tanggal 1 Mei 2021 maka berkaitan dengan hak Penggugat atas pemutusan hubungannya tersebut, Majelis Hakim juga mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa kondisi Perusahaan (Tergugat) masih belum pulih sepenuhnya dari dampak pandemi Covid-19, yang dapat dilihat dari Rugi Bersih tahun 2020 dan 2021;
- Bahwa Tergugat melakukan langkah yang segera dalam rangkai mencegah terjadinya kerugian yang lebih besar lagi sehingga harus melakukan langkah efisiensi dalam waktu yang segera pula;
- Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat berkaitan dengan efisiensi sebagai dampak pandemi Covid-19;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian yang lebih besar lagi sehingga berhak sesuai ketentuan Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dirubah, Dihapus, dan Ditambahkan Sebagian Oleh: Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terkait dengan hak akibat pemutusan hubungan kerja;

Halaman 19 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan:

Pasal 40

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

Pasal 43

- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);
 - dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan PHK kepada Penggugat sah secara hukum sejak tanggal 26 April 2022 sesuai surat anjuran Mediator, menurut Majelis Hakim oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 1 Mei 2021 maka permohonan Penggugat tersebut tidak beralaskan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat sejumlah Rp83.024.059,23 (delapan puluh tiga juta dua puluh empat ribu lima puluh sembilan rupiah dua puluh tiga sen) atau sejumlah Rp137.236.895,00 (seratus tiga puluh tujuh juta dua ratus tiga puluh enam ribu delapan ratus sembilan puluh lima rupiah), menurut Majelis Hakim oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 1 Mei 2021 dan Penggugat berhak sesuai ketentuan Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Halaman 20 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga permohonan Penggugat tersebut dikabulkan dengan perbaikan yaitu menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat total sejumlah **Rp80.978.285,00** (seratus tujuh juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu delapan puluh delapan rupiah), dengan perincian :

Masa kerja: 3 Oktober 1991 s.d. 31 Maret 2021 (29 tahun lebih)

Upah tetap: Rp4.262.015,00

- Pesangon: $1 \times 9 \times \text{Rp}4.262.015,00$ = Rp38.358.135,00

- Uang PMK: $10 \times \text{Rp}4.262.015,00$ = Rp42.620.150,00

- Penggantian Hak :

Cuti yang belum diambil : $0 \times \text{Rp}4.152.888,00$ = Rp0,00

Total = **Rp80.978.285,00**

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sejak putusan ditetapkan atau setidaknya sejak 26 April 2022 sesuai surat ajuran dikeluarkan mediator sejumlah Rp51.144.184,44 (lima puluh satu juta seratus empat puluh empat ribu seratus delapan puluh empat rupiah empat puluh empat sen), menurut Majelis Hakim oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 1 Mei 2021 maka permohonan Penggugat tersebut dikabulkan dengan perbaikan, yaitu Menghukum Tergugat membayar upah Penggugat pada bulan April 2021 sejumlah **Rp4.262.015,00** (empat juta dua ratus enam puluh dua ribu lima belas rupiah);

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar sisa hak cuti tahunan Penggugat periode 2021 sejumlah Rp2.045.767,00 (dua juta empat puluh lima ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah), menurut Majelis Hakim perhitungan cuti tahunan Penggugat sudah termasuk menjadi bagian dari ketentuan Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan telah dipertimbangkan maka permohonan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah dan berharga sita lebih dulu yang telah diletakkan atas barang-barang yang bersangkutan berupa tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Moch. Toha KM 4, Kelurahan Periuk Jaya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, menurut Majelis Hakim oleh karena selama persidangan tidak diletakkan sita jaminan maka permohonan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Halaman 21 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya *verzet*, banding, kasasi; perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij voorraad*), menurut Majelis Hakim oleh karena gugatan Penggugat tidak memenuhi ketentuan sesuai Surat Ederan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) dan Provisionil maka permohonan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian maka Tergugat sebagai pihak yang kalah;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* ketentuan Pasal 181 HIR/192 RBg, Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini, yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini;

Memperhatikan Pasal 181 HIR, Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dirubah, Dihapus, dan Ditambahkan Sebagian Oleh: Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 40 ayat(2) huruf i, ayat(3) huruf h, ayat(4) huruf a dan Pasal 43 ayat(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 1 Mei 2021;
3. Menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengantian hak kepada Penggugat total sejumlah **Rp80.978.285,00** (delapan puluh juta sembilan ratus tujuh puluh delapan ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah);

Halaman 22 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat membayar upah Penggugat pada bulan April 2021 sejumlah **Rp4.262.015,00** (empat juta dua ratus enam puluh dua ribu lima belas rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah **Rp1.785.000,00** (satu juta tujuh ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Senin, tanggal 14 November 2022, oleh SANTOSA, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis, KANTHI RAHAYU, S.H., M.M. dan Ir. SETIJOBUDI, keduanya Hakim AD-HOC PHI pada Pengadilan Negeri Serang masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg., tanggal 8 Agustus 2022 dan putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 16 November 2022, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh PIPIN PEROSANTI, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri Kuasa Penggugat tanpa dihadiri Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.

SANTOSA, S.H., M.H.

Ir. SETIJOBUDI

Panitera Pengganti

PIPIN PEROSANTI, S.H.

Rincian Biaya Perkara :

- | | |
|----------------------|---------------|
| 1. Biaya Pendaftaran | : Rp30.000,00 |
| 2. Biaya Proses | : Rp90.000,00 |
| 3. Biaya Panggilan | : Rp1.625.000 |
| 4. PNPB Panggilan | : Rp20.000,00 |
| 5. Materai | : Rp10.000,00 |

Halaman 23 dari 24 Putusan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Redaksi : Rp10.000,00
+
Jumlah Rp1.785.000,00 (satu juta tujuh ratus delapan puluh lima
ribu rupiah)

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)