



P U T U S A N

Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

NUR AZIT TRETAWAN, beralamat di Jalan Brotojoyo Nomor 6, Dawung Tengah, Serengan, Surakarta, Jawa Tengah. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **ARSIKO DANIWIDHO ALDEBARANT, S.H., M.H., M. YAUMI NURRAHMAN, S.H.I., M.H., KUSDYASTUTI PRATIWI, S.H., M.Kn., SAEFI FATIKHU SURUR, S.H., FREDI ANDRIADI, S.H., BUDI SANTOSO, S.H., SUSANTO, S.H., ARIF FAOZI, S.Ag.**, Kesemuanya Advokat pada: Organisasi / Lembaga Bantuan Hukum Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (PBHI Yogyakarta) beralamat di Jl. Manuk Beri, Perum. Taman Siswa Indah G-8, Wirogunan, Mergangsan, Kota Yogyakarta, DIY, 55198. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Januari 2023;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT ;**

L a w a n

PT MITRA PERSADA TRAVELINDO, berkedudukan di Jalan Pringgodani Mrican Baru Nomor 12, Mrican, Caturtunggal, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, yang diwakili oleh **ANTONIUS RADIX ATMONO** selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **HERU SULISTYO, SH dan AGUSTINUS ANINDYA, SH**, Advokat / Konsultan Hukum yang berkantor di kantor Hukum A. ANINDYA DAN REKAN beralamat di Rumah Biru Jalan Raya Tajem No.32 Kenayan, Wedomartani, Ngemplak, Sleman, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 April 2023;

Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT ;**

Halaman 1 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Setelah mendengar keterangan saksi di depan persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 11 Januari 2023. yang dilampiri risalah atau anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tanggal 24 Maret 2023 dalam Register Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa tempat Penggugat bekerja di tempat Tergugat/PT Mitra Persada Travelindo yang beralamat di Jalan Pringgodani, Mrican Baru Nomor 12, Mrican, Caturtunggal, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 17 jo. Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial *a quo*;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja sebagai Staf Keuangan sejak 14 Oktober 2009 dan di-PHK sepihak sejak Juli 2021;
3. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan tiket pesawat, *tour & travel* sejak 2009. Penggugat tidak mengerjakan pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, bukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Penggugat menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap. Penggugat tidak mengerjakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.Menurut Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003 dan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 jo.

Halaman 2 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) pada BAB IV Klaster Ketenagakerjaan Penggugat menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga Penggugat berstatus pekerja tetap/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu) sejak pertama kali bekerja pada tanggal 14 Oktober 2009;
4. Bahwa Penggugat menerima upah terbesar sejumlah Rp.1.995.000,00 (satu juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah) pada Februari 2020;
 5. Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat yaitu dengan merumahkan pekerja/Penggugat tanpa ada kesepakatan dengan Penggugat, tidak diberi pekerjaan dan tidak diberikan upah dari Juli 2021;
 6. Bahwa Tergugat memanggil kembali Penggugat untuk menyuruh Penggugat mengundurkan diri dari pekerjaannya sejak tanggal 11 Januari 2022. Kemudian, Penggugat menolaknya;
 7. Perusahaan yang melakukan PHK tanpa kesalahan Karyawan/ Buruh/Pekerja ini masuk ke dalam PHK karena alasan efisiensi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003, yang berbunyi:

Pasal 164

(3) 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).

- Jadi Karyawan/Buruh/Pekerja yang di PHK tanpa kesalahan 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). Kemudian masa kerja yang telah terjadi sebelum adanya UU Cipta Kerja dan UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat sampai 2 tahun maka yang berlaku adalah UU 13/2003.
8. Bahwa akibat PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat, namun antara kedua pihak tidak mencapai kata sepakat, akibat tidak tercapainya kesepakatan dalam Perundingan Bipartit di Kantor Tergugat, Penggugat dan Pekerja/Buruh lainnya yang mengalami hal yang sama di Perusahaan Tergugat selanjutnya mengirim Surat Pengaduan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Sleman dengan maksud mencatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja Sleman

Halaman 3 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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)



- untuk dapat diselenggarakannya mediasi tertanggal 18 April 2022, di Disnaker Kabupaten Sleman dengan hasil *deadlock*, selanjutnya Disnaker Kabupaten Sleman mengeluarkan Anjuran tertanggal 13 Juli 2022;
9. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) belum ada penetapan/putusan inkrah dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pekerja berhak mendapat upah proses dari bulan Juli 2021;
10. Bahwa sejak Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Tergugat tidak menjalankan kewajibannya, yaitu membayar upah proses kepada Penggugat yang mengajukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga gugatan ini diajukan di muka pengadilan, sehingga Tergugat memiliki kewajiban untuk membayar upah proses kepada Penggugat. Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya bukan karena keinginan pekerja/penggugat melainkan karena di PHK sepihak sehingga tidak mendapatkan akses untuk bekerja;
11. Bahwa Tergugat tidak membayar upah kepada Penggugat terhitung sejak bulan Juli 2021 sampai dengan gugatan ini diajukan bulan Oktober 2022, hal itu bertentangan dengan Pasal 157A UU Cipta Kerja pada BAB IV Klaster Ketenagakerjaan, yang berbunyi:
- (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 selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.*
12. Bahwa sejak PHK sepihak hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak membayar upah proses bertentangan dengan:

Pasal 1 ayat (30) UU 13/2003, yang menyatakan:

"Upah 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.";

Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015, yang menyatakan:

"Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah



MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam UU 2/2004 bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak.”;

Atas dasar tersebut Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Cq. Majelis Hakim Pemeriksa Perkara berkenan untuk memutuskan memerintahkan Tergugat membayar secara tunai Upah bulan Januari 2022 dan upah Proses bulan Februari 2022 sampai bulan Juli 2022 kepada Penggugat sejumlah Rp.11.970.000,00 (sebelas juta sembilan ratus tujuh puluh juta rupiah) dengan perhitungannya sebagai berikut:

Upah Proses bulan Februari 2022 sampai Juli 2022 (6 bulan):

Upah Penggugat	=	Rp.1.995.000,00
Waktu	=	6 bulan
Total Upah Proses	=	Rp.11.970.000,00

13 Bahwa berdasarkan hukum dan alasan tersebut di atas, setidaknya menurut

Pasal 156 UU 13/2003, sebagai berikut:

- (1 Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan) membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2 Penghitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)) paling sedikit sebagai berikut:

a.masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

b.masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

c.----- masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

d.masa kerja tiga (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

e.----- masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

f.----- masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

g.----- masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

h.----- masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan)



bulan upah;

i.masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

a.masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

b.masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

c.----- masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

d.----- masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

e.----- masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

f.masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

g.----- masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

h.----- masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana

) dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a.cutitahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b.biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

c.penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

14 Berdasarkan hal tersebut diatas, maka yang menjadi hak-hak Penggugat . sebagaimana diatur oleh undang-undang adalah dengan rincian sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat mulai bekerja sejak 14 Oktober 2009 sampai dengan Juli 2021 (12 tahun), maka perhitungannya adalah:

a Uang Pesangon:

- Masa kerja lebih dari 8 (delapan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003.

Upah per bulan dikali dua berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003.

$$9 \times 2 \times \text{Rp.1.995.000,00} = \text{Rp.35.910.000,00} \text{ (tiga puluh juta sembilan ratus sepuluh ribu rupiah)}$$

b Uang Penghargaan Masa Kerja:

- Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (empat) bulan upah berdasarkan Pasal 156 ayat (3) UU 13/2003.

$$5 \times \text{Rp.1.995.000,00} = \text{Rp.9.975.000,00} \text{ (sembilan juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)}$$

c Uang Penggantian Hak:

- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat berdasarkan Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003.

$$\begin{aligned} 15\% \times \text{Rp.35.910.000,00} &= \text{Rp.5.386.500,00} \\ 15\% \times \text{Rp.9.975.000,00} &= \text{Rp.1.496.250,00} \\ \text{Rp.5.386.500,00} + &= \text{Rp.6.882.750,00} \end{aligned}$$

Rp.1.496.250,00

Bahwa yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat yaitu uang pesangon ditambah uang penghargaan masa kerja (UPMK) ditambah uang penggantian hak sejumlah Rp.52.767.750,00 (lima puluh dua juta tujuh ratus enam puluh tujuh ribu tujuh ratus lima puluh rupiah).

- 15 Bahwa menurut Pasal 58 UU 2/2004 yang berbunyi, "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)."

Berdasarkan dalil-dalil gugatan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada yang mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berkenan memutus perkara a quo sebagai berikut:

PRIMAIR

- 1.Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2.Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap) sejak 14 Oktober 2009;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan ini dibacakan;

4.----- Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar Upah Proses bulan Juli 2021 sampai bulan Desember 2021 (6 bulan) kepada Penggugat sejumlah Rp.11.970.000,00 (sebelas juta sembilan ratus tujuh puluh ribu rupiah);

5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat total sebesar Rp.52.767.750,00 (lima puluh dua juta tujuh ratus enam puluh tujuh ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun ada upaya hukum dan/atau perlawanan (*verzet*) Tergugat;

7. Membebankan biaya perkara ini kepada negara.

SUBSIDAIR

Apabila yang mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Cq. Majelis hakim Pemeriksa Perkara berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap kuasanya dan Tergugat menghadap Kuasanya sebagaimana tersebut di atas;

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 telah memberikan jawaban tertanggal 14 April 2023 pada pokoknya sebagai berikut :

I. DALAM EKSEPSI

1. Bahwa TERGUGAT membantah secara keseluruhan dalil dari PENGGUGAT dalam posita gugatan PENGGUGAT yang menyatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Bahwa sesuai Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 2 yang berbunyi: Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) *Perselisihan Hak*
- 2) *Perselisihan kepentingan*
- 3) *Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan*
- 4) *Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.*

3. Bahwa dalam perkara *aquo* yang diajukan oleh PENGUGAT tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja seperti yang didalilkan oleh PENGUGAT. TERGUGAT selama ini tidak berniat melakukan pemutusan hubungan kerja bahkan masih memberikan fasilitas bagi PENGUGAT sebagai pekerja/buruh hingga saat ini. Sehingga gugatan PENGUGAT adalah mengada-ada dan patutlah ditolak.

5) *Bahwa dalam Posita Gugatan PENGUGAT No.2 didalilkan oleh PENGUGAT bahwa PENGUGAT di PHK Oleh TERGUGAT pada Juli 2021.*

6) *Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 171 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 82 Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), dengan tegas dinyatakan bahwa PENGUGAT hanya dapat mengajukan Gugatan paling lama 1 (satu) Tahun sejak tanggal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).*

7) *Bahwa Gugatan PENGUGAT diajukan pada 24 Januari 2023 dan telah melampaui batas kadaluarsa (Juli 2022) yang diatur oleh Undang Undang, sehingga patut dan beralasan hukum apabila Gugatan PENGUGAT yang di register dengan Nomor: 17/PDT.SUS-PHI/2023/PN Yyk dinyatakan Kadaluarsa dan ditolak seluruhnya.*

I. DALAM KONVENSI

1. Bahwa TERGUGAT menolak dan membantah seluruh dalil –dalil gugatan PENGUGAT kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh TERGUGAT dalam jawaban ini.

2. Bahwa TERGUGAT II menolak dan membantah dalil Posita No. 2. No. 3, No.4 dan No.5 Gugatan PENGUGAT. Bahwa TERGUGAT membantah dalil PENGUGAT tersebut yang menyatakan “*Bahwa Penggugat mulai bekerja sebagai Staff Keuangan sejak 14 Oktober 2009 dan di PHK Sepihak sejak Juli 2021*”.

Halaman 9 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa telah diketahui secara umum bahwa Pandemi Covid-19 berlangsung antara Tahun 2020 sampai dengan Awal Tahun 2023. Bahwa adanya Pandemi Covid-19 tersebut, Pemerintah Republik Indonesia melakukan Pembatasan Kegiatan kepada seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Bahwa keadaan tersebut berimbas langsung kepada TERGUGAT yang Core Bisnisnya adalah Travel Perjalanan dan Jasa Penjualan Tiket. Usaha TERGUGAT terhenti total karena tidak ada penjualan tiket dan tidak ada kegiatan perjalanan.

Bahwa situasi/keadaan tersebut oleh Kementerian Tenaga Kerja disikapi dengan bijak yaitu dengan mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Desease (Covid-19).

Bahwa dalam Bab II Bagian A Angka 2 Keputusan Menteri tersebut, diatur mengenai "merumahkan" pekerja/buruh. Pada Diktum b dinyatakan "*Selama Perusahaan terdampak Pandemi Covid-19 yang berakibat merumahkan pekerja/buruh, pada prinsipnya meskipun pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, tetap masih mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha dan tidak dalam upaya pemutusan hubungan kerja*".

Bahwa PENGGUGAT juga mengetahui keadaan TERGUGAT karena selama ini TERGUGAT melakukan OPEN MANAJEMEN dengan Pekerja karena Pekerja oleh TERGUGAT dianggap sebagai keluarga sendiri.. Namun TERGUGAT bersikap lain dan beranggapan secara sepihak dan memilih untuk melakukan Gugatan kepada TERGUGAT untuk kepentingan pribadinya.

Bahwa pada awal tahun 2023 Kondisi Perekonomian mulai bangkit, sedikit-sedikit Perusahaan mulai beraktivitas terbatas, dan pekerja mulai satu-persatu diminta untuk bekerja kembali namun TERGUGAT memilih mengajukan Gugatan dan meminta dinyatakan Putus Hubungan Kerja dengan TERGUGAT, Sedangkan senyatanya pekerja lain yang memahami situasi dan hukum yang berlaku saat ini tetap bekerja dengan TERGUGAT.

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Desease (Covid-19) antara TERGUGAT dan PENGGUGAT masih terikat hubungan kerja dan PHK ditentukan oleh Putusan Perkara ini.

Halaman 10 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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. Bahwa TERGUGAT II menolak dan membantah dalil Posita No. 6, No. dan No. 8 Gugatan PENGGUGAT. Bahwa tidak pernah ada Perundingan BIPATRIT antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT. Dengan demikian Gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT tidak memenuhi syarat formil, alias cacat formil.

Bahwa TERGUGAT tidak pernah melakukan PHK kepada PENGGUGAT akan tetapi justru PENGGUGAT yang meninggalkan pekerjaan secara sengaja dan menolak untuk diminta bekerja kembali. Bahwa PENGGUGAT juga membujuk pekerja lain untuk ikut meninggalkan pekerjaan dengan sengaja sedangkan "pekerjaan" adalah kewajiban hukum pekerja kepada pengusaha menurut hukum. Bahwa PENGGUGAT juga menolak ajakan TERGUGAT untuk mendiskusikan tentang penyesuaian upah karena kondisi Pandemi dan mengambil sikap sepihak meninggalkan pekerjaan dengan sengaja. Bahwa dalil TERGUGAT melakukan PHK adalah Dalil Subjektif, tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum.

Bahwa membujuk meninggalkan pekerjaan dengan sengaja merupakan Pelanggaran Berat yang merugikan TERGUGAT dan memberikan konsekuensi kepada TERGUGAT bahwa TERGUGAT tidak wajib memberikan Pesangon Kepada PENGGUGAT. Bahwa karena pelanggaran berat yang dilakukan oleh PENGGUGAT maka beralasan hukum Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT dinyatakan putus sejak Putusan ini berkekuatan hukum tetap dan TERGUGAT dibebaskan dari kewajiban memberikan pesangon kepada PENGGUGAT.

4. Bahwa TERGUGAT II menolak dan membantah dalil Posita No. 9. No. 10, No.11, No.12, No.13, No.14 dan No.15 Gugatan PENGGUGAT.

Bahwa persoalan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT telah dijawab dan dikualifikasi oleh hukum yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Desease (Covid-19).

Bahwa perhitungan-perhitungan hak-hak yang dilakukan oleh PENGGUGAT merupakan Dalil Subjektif yang tidak berdasarkan ketentuan yang berlaku (*Lex Specialis*) yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Desease (Covid-19)



karenanya dalil-dalil PENGGUGAT tersebut telah cukup alasan untuk ditolak.

II. DALAM REKONVENSI

1. Bahwa segala hal yang termuat dalam Konvensi diatas menjadi bagian yang termuat kembali dalam rekonvensi ini, bahwa karena TERGUGAT Konvensi mengajukan rekonvensi maka kedudukan TERGUGAT KONVENSI mohon disebut menjadi PENGGUGAT REKONVENSI dalam rekonvensi ini.

2. Bahwa PENGGUGAT REKONVENSI adalah Pemberi Kerja dan TERGUGAT REKONVENSI adalah Pekerja di PT MITRA PERSADA TREVELINDO.

3. Bahwa karena adanya kondisi Pandemi Covid-19 di Indonesia yang dimulai pada tahun 2020. TERGUGAT masih dapat bertahan sampai dengan pertengahan tahun 2021 dalam keadaan merugi dan menjual aset untuk biaya operasional Perusahaan.

4. Bahwa Core Bisnis PENGGUGAT REKONVENSI adalah Penjualan Tiket Perjalanan dan Jasa Pelayanan Perjalanan. PENGGUGAT REKONVENSI terimbas langsung oleh Keputusan Pemerintah Republik Indonesia yang memberlakukan pembatasan-pembatasan kegiatan (PPKM). Sehingga seluruh pekerjaan yang akan dilakukan oleh PENGGUGAT REKONVENSI mengalami pembatalan seluruhnya. PENGGUGAT REKONVENSI terpaksa menjual aset-aset untuk menjalankan perusahaan dan mempertahankan agar para pekerja dapat bertahan hidup dengan penghasilannya. Namun ternyata kemampuan perusahaan juga terbatas sehingga PENGGUGAT REKONVENSI harus merumahkan Pekerja.

5. Bahwa situasi/keadaan tersebut oleh Kementerian Tenaga Kerja disikapi dengan bijak yaitu dengan mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Desease (Covid-19).

6. Bahwa dalam Bab II Bagian A Angka 2 Keputusan Menteri tersebut, diatur mengenai "merumahkan" pekerja/buruh. Pada Diktum b dinyatakan " Selama Perusahaan terdampak Pandemi Covid-19 yang berakibat merumahkan pekerja/buruh, pada prinsipnya meskipun pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, tetap masih mempunyai



hubungan kerja dengan pengusaha dan tidak dalam upaya pemutusan hubungan kerja". Bahwa ketentuan tersebut PENGGUGAT REKONVENSİ pedomani.

7. Bahwa pada awal tahun 2023 Kondisi Perekonomian mulai bangkit, sedikit-sedikit Perusahaan mulai beraktivitas terbatas, dan pekerja mulai satu-persatu diminta untuk bekerja kembali namun TERGUGAT REKONVENSİ memilih tidak masuk kerja dan meninggalkan pekerjaan secara sepihak. Sedangkan senyatanya pekerja lain yang memahami situasi dan hukum yang berlaku saat ini tetap bekerja dengan PENGGUGAT REKONVENSİ.

8. Bahwa karena nyata-nyata TERGUGAT REKONVENSİ meninggalkan pekerjaan secara sengaja maka secara hukum telah dianggap mengundurkan diri secara sepihak.

9. Bahwa selain itu Bahwa TERGUGAT REKONVENSİ juga membujuk pekerja lain untuk ikut meninggalkan pekerjaan dengan sengaja, sedangkan "pekerjaan" adalah kewajiban hukum pekerja kepada pengusaha menurut hukum.

10. Bahwa membujuk meninggalkan pekerjaan dengan sengaja merupakan Pelanggaran Berat yang merugikan PENGGUGAT REKONVENSİ dan memberikan konsekuensi kepada PENGGUGAT REKONVENSİ bahwa PENGGUGAT REKONVENSİ tidak wajib memberikan Pesangon Kepada TERGUGAT REKONVENSİ. Bahwa karena pelanggaran berat yang dilakukan oleh TERGUGAT REKONVENSİ maka beralasan hukum Hubungan Kerja antara PENGGUGAT REKONVENSİ dengan TERGUGAT REKONVENSİ dinyatakan putus sejak Putusan ini berkekuatan hukum tetap dan PENGGUGAT REKONVENSİ dibebaskan dari kewajiban memberikan pesangon kepada TERGUGAT REKONVENSİ.

11. Bahwa fakta-fakta hukum tersebut diatas telah berdasarkan hukum dan cukup alasan untuk dikabulkan

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas TERGUGAT/PENGGUGAT REKONVENSİ mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta berkenan memberikan Amar Putusan sebagai berikut :

PRIMER

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi TERGUGAT Untuk Seluruhnya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Gugatan yang diajukan PENGGUGAT telah Kadaluarasa.
3. Menyatakan Gugatan yang diajukan PENGGUGAT ditolak seluruhnya.

DALAM KONVENSI

1. Menerima Jawaban Gugatan TERGUGAT II untuk seluruhnya.
2. Menolak Gugatan PENGGUGAT seluruhnya.

DALAM REKONVENSI

1. Menerima Gugatan PENGGUGAT REKONVENSI Untuk Seluruhnya ;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara PENGGUGAT REKONVENSI dengan TERGUGAT REKONVENSI terhitung sejak Putusan Ini Berkekuatan Hukum Tetap.
3. Menetapkan biaya perkara menurut undang-undang.

SUBSIDER

Mohon putusan seadil-adilnya

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut, pihak Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 2 Mei 2023 dan selanjutnya Tergugat telah pula mengajukan Duplik tertanggal 17 Mei 2023 yang selengkapannya termuat atau terlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-4 sebagai berikut:

1. Foto copy Kartu BPJS Ketenagakerjaan, diberi tanda bukti P-1;
2. Foto kopi Data kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Penggugat yang tertera dalam aplikasi daring BPJS Ketenagakerjaan dan diunduh, diberi tanda bukti P-2;
3. Foto kopi Slip gaji yang diberikan oleh PT. Mitra Persada Travelindo kepada Penggugat bulan November 2019, diberi tanda bukti P-3;
4. Foto copy Slip gaji yang diberikan oleh PT. Mitra Persada Travelindo kepada Penggugat bulan Januari 2021, diberi tanda bukti P-4;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 4 (empat) surat sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan gugatannya pihak Penggugat mengajukan seorang saksi bernama **ISBANAR** yang telah memberikan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena Penggugat dulu bekerja di PT. Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa bukti Penggugat bekerja di PT. Mitra Persada Travelindo yaitu saya dan Penggugat sama – sama bekerja di PT. Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi kenal dengan SRI SULASTRI, karena SRI SULASTRI dulu bekerja di PT. Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa Sri Sulastri bekerja di PT. Mitra Persada Travelindo sebagai pekerja tetap;
- Bahwa Pengggat bekerja di PT. Mitra Persada Travelind mulai Oktober 2009;
- Bahwa Penggugat menuntut terhadap PT. Mitra Persada Travelindo berupa pesangon yang sesuai dengan undang – undang yang berlaku;
- Bahwa Pekerja bisa menuntut PHK ;
- Bahwa alasan perusahaan mem-PHK Penggugat, saksi tidak tahu;
- Bahwa tidak ada surat PHK-nya tetapi tiba-tiba tidak bisa melakukan absensi di aplikasi;
- Bahwa PT. Mitra Persada dengan oke tiket satu pekerjaan;
- Bahwa kalau gaji ada slip gaji ;
- Bahwa yang memberikan gaji kepada para pekerja PT. Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi digaji Rp.1,900.000,- (satu juta sembilan ratus rupiah) ;
- Bahwa gaji yang diberikan setiap tahunnya tidak mengikuti UMK ;
- Bahwa gaji sebesar Rp.1,900.000,- (satu juta sembilan ratus rupiah) tersebut diberikan sebelum masa pandemi ;
- Bahwa selama dalam masa pandemi gaji yang diberikan sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) tapi masuk kerjanya hanya 1 (satu) Minggu sekali bergantian;
- Bahwa Selama masa pandemi masuk kerjanya dijadwal bergantian hanya 1 (satu) Minggu sekali ;
- Bahwa yang dibayar oleh BPJS ada 52 (lima puluh dua) orang;

Halaman 15 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalam tahun 2021 pekerja digaji sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) selama 6 (enam) bulan;
- Bahwa hasil penjualan tiket perhari selama dalam masa pandemi Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) ;
- Bahwa hasil penjualan tiket per hari setelah masa pandemi top up belum bisa tetap ;
- Bahwa Manager PT. Mitra Persada Travelindo lewat WA mengundang seluruh karyawan untuk datang ke perusahaan disuruh mengundurkan diri di tanggal 11 Januari;
- Bahwa Penggugat juga ikut diundang untuk datang ke perusahaan disuruh mengundurkan diri di tanggal 11 Januari;
- Bahwa untuk karyawan yang oke tiket diundang tanggal 13 Januari dan yang diundang Solekha Septiani, Endah retno Wulandari dan Suryaningrum;
- Bahwa selama ini yang menggaji para pekerja PT. Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa waktu karyawan oke tiket diundang tanggal 13 Januari juga disuruh mengundurkan diri tapi tidak ada tali asih;
- Bahwa di ticketing usahanya ada divisi transportasi, city tour;
- Bahwa City tour juga kerjasama dengan pihak lain;
- Bahwa Oke tiket juga melayani pembelian tiket secara on line;
- Bahwa saksi bekerja di bagian accounting;
- Bahwa untuk masing – masing yang bekerja di divisi gajinya berbeda – beda ;
- Bahwa sebelum masa pandemic gaji saksi Rp.1.900.000,- (satu juta sembilan ratus rupiah);
- Bahwa para pekerja dirumahkan tidak ada bantuan yang diberikan oleh perusahaan;
- Bahwa untuk ticketing jam kerjanya 24 jam dibagi menjadi 3 shift ;
- Bahwa kantor PT. Mitra Persada dan oke tiket satu lokasi;
- Bahwa Kantor PT. Mitra Persada dan oke tiket satu lokasi di Jalan Pringgodani No.1 Mrican Baru Yogyakarta;

Halaman 16 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa status karyawannya, karyawan tetap;
- Bahwa dari pertama masuk kerja pernah ada perjanjian kerja ;
- Bahwa selain gaji ada bonus tiket internasional yang diberikan oleh PT. Mitra Persada ;
- Bahwa bonus tiket internasional diberikan perhari;
- Bahwa selain bonus ada tambahan uang makan sebesar Rp.12.000,- (dua belas ribu rupiah) per hari, ada uang transportasi sebesar Rp.10.000,- (sepuluh ribu rupiah) ;
- Bahwa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dibayar;
- Bahwa waktu dilakukan mediasi saksi ikut ;
- Bahwa hasil dari mediasi menuntut pesangon sesuai dengan undang – undang yang berlaku ;
- Bahwa Anjurannya berupa para pekerja diajak untuk kembali bekerja, tapi kami menolak karena pekerjaan dan pendapatan belum pasti;
- Bahwa yang mengajak pekerja untuk kembali bekerja yaitu ABDOL SIPAYUNG selaku manager perusahaan;
- Bahwa Penggugat kalau dipekerjakan lagi tidak mau;
- Bahwa saksi kalau dipekerjakan lagi tidak mau ;
- Bahwa kalau di PHK dikasih tali asih sebesar Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah), tapi untuk pekerja yang di oke tiket tidak dikasih tali asih;
- Bahwa Direktur PT. Mitra Persada Travelindo Pak Latif ;
- Bahwa saksi tidak tahu apa jabatan DONI di PT. Mitra Persada Travelindo;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi tersebut para pihak masing-masing akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahannya, pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-4 sebagai berikut:

1. Foto copy surat Laporan Rugi Laba Perusahaan PT. Mitra Persada Travelindo Tahun Buku 2020 yang dilaporkan ke kantor pajak tahun 2020, diberi tanda bukti T-1;



2. Foto copy Penyampaian SPT Elektronik Perusahaan PT. Mitra Persada Travelindo Tahun Buku 2020 yang dilaporkan ke kantor pajak tahun 2020, diberi tanda bukti T-2;
3. Foto copy Laporan Rugi Laba Perusahaan PT. Mitra Persada Travelindo Tahun Buku 2020 yang dilaporkan ke kantor pajak tahun 2021, diberi tanda bukti T-3;
4. Foto Copy Penyampaian SPT Elektronik Perusahaan PT. Mitra Persada Travelindo Tahun Buku 2020 yang dilaporkan ke kantor pajak tahun 2021, diberi tanda bukti T-4;
5. Foto copi undangan buka puasa bersama di Perusahaan melalui whatshap, diberi tanda bukti T-5;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut di atas terdiri dari 2 (dua) bukti surat sesuai dengan aslinya dan 3 (tiga) bukti surat merupakan foto copi dari Print Out, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa untuk mendukung bantahannya, pihak Tergugat telah mengajukan 4 (empat) orang saksi bernama **RIANTO, SURYANTO, YOHANES ALIT ARTANTO DAN ABDON SIPAYUNG** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dengan dibawah sumpah menurut agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **RIANTO** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi tidak kenal dengan Penggugat;
 - Bahwa saya tidak pernah bekerja di PT Mitra Persada Travelindo;
 - Bahwa saksi bekerja sebagai dosen di Universitas Teknologi Yogyakarta jurusan Teknologi Informatika;
 - Bahwa saksi sebagai dosen di UTY memiliki tugas pengabdian masyarakat yaitu menjalankan Tri Darma Perguruan Tinggi dan pernah diminta tolong oleh Bapak Andreas Perdana Putra/Pak Doni untuk membuat website di PT Mitra Persada Travelindo;
 - Bahwa sepengetahuan saksi jabatan pak Doni di PT Mitra Persada Travelindo adalah owner/pemilik perusahaan;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui struktur perusahaan PT Mitra Persada Travelindo;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi kenal dengan pak Doni di PT Mitra Persada Travelindo sejak tahun 2002;
- Bahwa seingat saksi pak Doni pernah bercerita jika dia adalah owner di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi pernah diminta pak Doni untuk membuat website PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi tidak ada perjanjian dengan pak Doni membuat website PT Mitra Persada Travelindo ;
- Bahwa setelah saksi selesai membuat website untuk PT Mitra Persada Travelindo pak Doni hanya mengucapkan terima kasih dan tidak ada piagam atau tidak ada surat keterangan;
- Bahwa saksi pernah diberikan fee sebesar Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah) sampai dengan Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) ketika mengerjakan website PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa yang memberikan fee saksi ketika membuat website PT Mitra Persada Travelindo adalah pak Doni;
- Bahwa saksi membuat website PT Mitra Persada Travelindo sebagai implementasi Tridarma Perguruan Tinggi mengabdikan kepada masyarakat;
- Bahwa Pak Doni memberikan fee untuk saksi sekitar Rp.5.000.000,00 (Lima Juta Rupiah) sampai dengan Rp.10.000.000,00 (Sepuluh Juta Rupiah) ;
- Bahwa saksi menerima fee dua kali sampai dengan tiga kali ketika membuat website PT Mitra Persada Travelindo ;
- Bahwa saksi menerima fee dari pak Doni sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2017 ;
- Bahwa saksi tidak rutin menerima fee dari pak Doni sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2017;
- Bahwa saksi menerima fee dari pak Doni tidak setiap bulan terkadang hanya lima kali dalam satu tahun ;
- Bahwa saksi setelah tahun 2017 tidak menerima fee dari pak Doni ;
- Bahwa saksi juga membuat website untuk oke tiket;

Halaman 19 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tidak menginput data penjualan tiket;
- Bahwa sepengetahuan saksi yang mengoperasikan user oke tiket adalah Sholehah, Endang dan Retno;
- Bahwa operasional oke tiket dilakukan dalam satu gedung dengan PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa Pak Raditya tidak pernah meminta saksi untuk membuat website di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa Pak Doni memerintahkan saksi membuat website untuk PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa sepengetahuan saksi yang mentransfer uang fee adalah pak Doni;
- Bahwa Direktur Utama PT Mitra Travelindo adalah pak Doni dan pak Raditya;
- Bahwa saksi tidak memiliki perjanjian dengan Pak Doni untuk membuat website untuk PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi tidak mengetahui korelasi antara Oke Tiket dengan PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi yang membuat program website untuk PT Mitra Persada Travelindo;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi tersebut para pihak masing-masing akan menanggapi dalam kesimpulan;

2. Saksi **SURYANTO** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi pernah bekerja di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi tidak mengetahui struktur organisasi perusahaan PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa sepengetahuan saksi direktur utama/owner PT Mitra Persada Travelindo adalah pak Doni ;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat struktur organisasi perusahaan PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi adalah staf bagian keuangan ketika bekerja di PT Mitra Persada Travelindo;

Halaman 20 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi membuat laporan keuangan dan saksi laporkan kepada saksi Abdon Sipayung sebagai kepala bagian keuangan/accounting manajer ;
- Bahwa mengetahui pak Abdon Sipayung melaporkan kepada atasannya di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa sepengetahuan saksi mekanisme sistem penggajian karyawan di PT Mitra Persada Travelindo dimulai dari accounting manager membuat daftar gaji kemudian disetujui oleh pak Abdon Sipayung dan ditransfer kepada rekening masing-masing karyawan;
- Bahwa sepengetahuan saksi ada audit internal yang dilakukan di bagian keuangan di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi menerima gaji melalui transfer rekening bank setiap bulannya;
- Bahwa sepengetahuan saksi owner PT Mitra Persada Travelindo adalah pak Doni dan pak Raditya;
- Bahwa saksi menerima slip gaji di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa sepengetahuan saksi komponen gaji di PT Mitra Persada Travelindo terdiri dari gaji pokok, tunjangan kinerja, uang makan per hari dan uang transport per hari ;
- Bahwa sepengetahuan saksi yang membuat rincian gaji di PT Mitra Persada Travelindo adalah accounting manager;
- Bahwa Kasir menerima uang masuk kemudian kasir melaporkan pemasukan kepada saksi;
- Bahwa sepengetahuan saksi ada beberapa jenis usaha di PT Mitra Persada Travelindo yakni ada ticketing atau penjualan tiket, transportasi atau persewaan bus dan alat transportasi darat serta hotel ;
- Bahwa selama masa pandemic covid PT Mitra Persada Travelindo mengalami kerugian Rp.1.800.000.000,00 (Satu Milyar Delapan Ratus Juta Rupiah);
- Bahwa sepengetahuan saksi selama masa pandemic covid PT Mitra Persada Travelindo mengalami deficit karena pendapatan lebih kecil dari biaya operasional;

Halaman 21 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa selama masa pandemic covid jadwal masuk kerja di PT Mitra Persada Travelindo digilir tiga kali dalam satu minggu;
- Bahwa selama masa pandemic covid gaji karyawan di PT Mitra Persada Travelindo hanya dibayarkan 50%;
- Bahwa setelah pandemic covid tidak semua karyawan dipanggil kembali untuk bekerja;
- Bahwa setelah pandemic covid ada satu karyawan dipanggil kembali untuk bekerja yakni saksi Alit;
- Bahwa sepengetahuan saksi yang kerja di Oke Tiket adalah Dita Prabowo;
- Bahwa sepengetahuan saksi Dita adalah bagian penjualan secara online di Oke Tiket;
- Bahwa sepengetahuan saksi PT Mitra Persada Travelindo mengalami kerugian sejumlah Rp.1.800.000.000,00 (Satu Milyar Delapan Ratus Juta Rupiah);
- Bahwa yang menjadi beban kerugian adalah dari pembayaran gaji karyawan, penyusutan, biaya operasional kantor, serta pembayaran bunga bank;
- Bahwa Pembayaran gaji karyawan sebelum pandemic covid sekitar Rp. 200.000.000,00 (Dua Ratus Juta Rupiah) perbulannya;
- Bahwa saksi tidak tahu permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa selama pandemic covid karyawan bergiliran tiga kali dalam satu minggu masuk kerja;
- Bahwa akuntan public yang mengaudit keuangan PT Mitra Persada Travelindo dilakukan satu kali dalam satu tahun;
- Bahwa saksi tidak mengetahui akuntan public yang mengaudit keuangan PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa yang membayar fee akuntan public mengaudit keuangan PT Mitra Persada Travelindo adalah accounting manager;
- Bahwa saksi tidak mengetahui biaya untuk akuntan public yang mengaudit keuangan PT Mitra Persada Travelindo;

Halaman 22 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PT Mitra Persada Travelindo bergerak di bidang penjualan tiket, dan transportasi ;
- Bahwa saksi tidak mengetahui website oke tiket;
- Bahwa saksi tidak tahu tahun 2009 oke tiket sudah memiliki website;
- Bahwa kasir melaporkan transaksi keuangan kepada saksi berupa print out serta kuitansi keuangan;
- Bahwa saksi dua kali mengikuti mediasi yang dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat di Disnakertrans ;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi tersebut para pihak masing-masing akan menanggapi dalam kesimpulan;

3. Saksi **ABDON SIPAYUNG** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi tidak mengetahui keuangan Oke Tiket;
- Bahwa sepengetahuan saksi oke tiket masih beroperasi penjualan tiket online;
- Bahwa saksi tidak mengetahui siapa yang memegang bagian penjualan tiket online di Oke Tiket;
- Bahwa sepengetahuan saksi Nike Puspita menggantikan tugas Sholehah, Endang dan Retno di Oke Tiket;
- Bahwa Manager Ticketing di Oke Tiket adalah ibu Tusimah;
- Bahwa saksi setiap hari mendapat laporan keuangan dari saksi Suryanto sebagai staf accounting;
- Bahwa saksi satu kali dalam satu bulan mengaudit keuangan di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi menyerahkan hasil audit keuangan kepada pak Raditya;
- Bahwa Oke Tiket Belum berbadan hukum dan tidak memiliki AD/ART;
- Bahwa tidak ada dalam AD/ART PT Mitra Persada Travelindo yang menyebutkan jika Oke Tiket adalah anak perusahaan ;
- Bahwa struktur organisasi perusahaan PT Mitra Travelindo terdiri dari Komisaris yakni Ibu Kuswaningsih, Direktur Utama Pak Raditya dan

Halaman 23 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

pak Doni (Alm), Manager Ticketing adalah bu Tusimah serta saya sebagai Manager Accounting;

- Bahwa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dibayarkan pihak PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa respon dari karyawan sebagian ada yang datang menghadiri mediasi dan sebagian tidak hadir pada saat mediasi di Disnakertrans;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat ditawarkan bekerja kembali oleh perusahaan ;
- Bahwa Komisaris PT Mitra Persada Travelindo adalah ibu Kuswaningsih istri pak Doni Almarhum;
- Bahwa PT Mitra Persada Travelindo tidak pernah memutus hubungan kerja para karyawannya;
- Bahwa Perusahaan sewaktu masa pandemic covid memotong gaji para karyawan karena tidak ada pemasukan padahal biaya operasional lebih tinggi dari pemasukan ;
- Bahwa semasa pandemi covid seluruh karyawan dirumahkan oleh perusahaan;
- Bahwa sewaktu pandemic covid perusahaan mengalami kerugian Rp.1.800.000.000,00 (Satu Milyar Delapan Ratus Juta Rupiah);
- Bahwa semasa pandemic covid perusahaan mengalami penyusutan laba/keuntungan;
- Bahwa Kondisi keuangan perusahaan tahun 2020 mulai semester pertama tidak ada pemasukan uang dari penjualan tiket dan persewaan transportasi namun perusahaan harus mengeluarkan biaya operasional sehingga minus ;
- Bahwa jabatan saksi menjabat manager accounting;
- Bahwa Transaksi keuangan di Oke Tiket berbeda dengan transaksi keuangan PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi tidak mengetahui rugi laba Oke Tiket;
- Bahwa gedung yang ditempati PT Mitra Persada Travelindo adalah milik pak Doni almarhum;

Halaman 24 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa gedung yang ditempati PT Mitra Persada Travelindo disewakan kepada pihak lain yakni Oke Tiket dan ada perusahaan lain juga yang menyewa ;
- Bahwa status karyawan PT Mitra Persada Travelindo adalah karyawan tetap;
- Bahwa status karyawan PT Mitra Persada Travelindo adalah karyawan tetap;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi tersebut para pihak masing-masing akan menanggapi dalam kesimpulan;

4. Saksi Yohanes Alit Artanta pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kerja di bagian penjualan tiket;
- Bahwa saksi mengajukan resign di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi setelah resign dari PT Mitra Persada Travelindo mendapat uang tali asih dari perusahaan;
- Bahwa saksi mulai bekerja di PT Mitra Persada Travelindo tahun 2009 sampai dengan Februari 2020;
- Bahwa saksi kerja di bagian penjualan tiket;
- Bahwa selama masa pandemic covid PT Mitra Persada Travelindo merumahkan karyawan;
- Bahwa saksi mendapat upah sewaktu covid sejumlah Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) perbulan;
- Bahwa saksi selama dirumahkan karena pandemic covid mendapat gaji atau kompensasi dari perusahaan sebulan Rp.500.000,00 (Lima Ratus Ribu Rupiah) perbulan;
- Bahwa saksi memiliki inisiatif melamar bekerja kembali di PT Mitra Persada Travelindo karena saksi butuh biaya untuk persalinan isteri saya di rumah sakit ;
- Bahwa saksi tidak menandatangani surat perjanjian kontrak kerja ketika bekerja kembali di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa sepengetahuan saksi ada enam orang yang dirumahkan di bagian tiketing;

Halaman 25 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PT Mitra Persada Travelindo sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 merumahkan karyawannya;
- Bahwa saksi selama masa pandemic covid tetap mengerjakan tugas di bagian ticketing;
- Bahwa bagian penjualan tiket berada di lantai satu;
- Bahwa sejak pak Doni meninggal saksi tidak tahu siapa yang memerintah di Oke Tiket ;
- Bahwa saksi setelah resign melamar bekerja kembali di PT Mitra Persada Travelindo ;
- Bahwa saksi mendapat gaji Rp.2.000.000,00 (Dua Juta Rupiah) saat bekerja kembali di PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dibayarkan PT Mitra Persada Travelindo;
- Bahwa saksi mendapat tunjangan hari raya sebesar satu kali gaji ;
- Bahwa saksi mendapat uang dari BPJS Ketenagakerjaan ketika resign;
- Bahwa saksi mendapat uang dari BPJS Ketenagakerjaan sejumlah Rp. 12.000.000,00 (Dua Belas Juta Rupiah);
- Bahwa sepengetahuan saksi PT Mitra Persada Travelindo masih mau menerima karyawannya untuk bekerja kembali;
- Bahwa saksi sekarang ditempatkan di bagian transportasi;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi tersebut para pihak masing-masing akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat maupun pihak Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing tertanggal 6 September 2023 dan 4 September 2023 sebagaimana selengkapannya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

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 lagi yang diajukan dan mohon putusan;



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONPENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak Penggugat tersebut, Tergugat juga telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Gugatan Penggugat *Kadaluarsa*, karena Gugatan PENGUGAT diajukan pada 24 Januari 2023 dan telah melampaui batas kadaluarsa (Juli 2022) yang diatur oleh Undang-undang,

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat tersebut telah dibantah oleh Penggugat didalam Repliknya tertanggal 2 Mei 2023, selanjutnya Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 17 Mei 2023;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa pada hakekatnya eksepsi Tergugat tersebut bukanlah menyangkut Kewenangan/Kompetensi absolut maupun relatif, akan tetapi termasuk dalam Kategori Eksepsi lain diluar masalah kompetensi atau yurisdiksi, sebab pihak Tergugat pun pada prinsipnya mengakui dan membenarkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berwenang untuk memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara ini, oleh karena itu Eksepsi dimaksud tidak diputuskan secara terpisah dalam bentuk Putusan Sela, akan tetapi dipertimbangkan dan diputuskan dalam bentuk Putusan akhir bersama-sama dengan Pokok Perkara sebagaimana ditentukan Pasal 162 RBg jo. Pasal 114 Rv dan telah diterapkan oleh Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.935K/Sip/1985 tanggal 30 September 1986 jo Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.2150 K/Pdt/1984 tanggal 10 Nopember 1984 yang menegaskan bahwa Eksepsi yang bukan Kompetensi absolut atau relative tidak boleh diputus lebih dahulu dalam Putusan Sela, akan tetapi haruslah diputus bersama dengan Pokok perkara dalam putusan akhir;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang mendalilkan bahwa Gugatan Penggugat *Kadaluarsa*, karena Gugatan PENGUGAT diajukan pada 24 Januari 2023 dan telah melampaui batas kadaluarsa (Juli 2022) yang diatur oleh Undang-undang, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 yang menyatakan

Halaman 27 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa: Pasal 96 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga pasal 96 sebagaimana tersebut di atas tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan hukumnya pada point (3.10.3) Mahkamah Konstitusi berpendapat: ketentuan kadaluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum dan untuk para pihak yang berperkara kadaluwarsa merupakan kesempatan untuk melakukan atau tidak melakukan upaya hukum lanjutan, Mahkamah juga menyampaikan selama tidak ada pernyataan pelepasan hak maka hak kepemilikan itu tetap melekat kepada yang bersangkutan dan Negara berkewajiban untuk melindungi hak tersebut;

Menimbang, bahwa dalam pertimbangannya Mahkamah juga menyampaikan: pemohon untuk menuntut pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah hak yang timbul karena pemohon telah melakukan pengorbanan berupa adanya prestasi kerja, sehingga hubungan antara hak tersebut dengan pemohon adalah sebagai pemilik hak, sama halnya perlakuannya dengan hak kepemilikan terhadap benda yang dalam perkara a quo, hak kebendaan tersebut berwujud pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga memerlukan adanya perlindungan terhadap hak tersebut selama si pemilik hak tidak menyatakan melepaskan haknya tersebut;

Menimbang, bahwa Mahkamah telah pula menyatakan: upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak buruh yang harus dilindungi sepanjang buruh tidak melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja, oleh sebab itu upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak dapat hapus karena adanya lewat waktu tertentu, oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai prestasi harus di imbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai tegen prestatie, upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh di ambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan, oleh karenanya menurut Mahkamah, pasal 96 Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "*Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak*", terbukti bertentangan dengan pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;

Halaman 28 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa permasalahan kadaluwarsa merujuk pada pasal 171 Undang-undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan pasal 82 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sedangkan Undang-undang No. 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang telah menghapus pasal 171 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pasal 82 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI merujuk pada pasal 171, dengan demikian pasal 82 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sudah tidak berarti lagi, maka ketentuan kadaluwarsa sudah tidak ada lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat tersebut adalah tidak cukup alasan secara hukum, dengan demikian terhadap eksepsi Tergugat harus dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat menuntut hak-haknya yang belum dibayar antara lain;

1. Uang Pesangon
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
3. Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan;
4. Upah Proses Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan di PT Mitra Persada Travelindo;
2. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 4 (empat) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-4;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut secara keseluruhan bukti surat sesuai dengan aslinya, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta telah pula diteliti ternyata



sesuai dengan aslinya sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 5 (lima) surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-5;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut terdiri dari 2 (dua) bukti surat sesuai dengan aslinya dan 3 (tiga) bukti surat merupakan foto copi dari print out, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di Perusahaan PT Mitra Persada Travelindo sejak tanggal 14 Oktober 2009 sampai dengan bulan Juli 2021;
2. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;
3. Bahwa jabatan terakhir Penggugat sebagai Staf Keuangan;
4. Bahwa upah terakhir Penggugat sebesar Rp.1.995.000,-(satu juta sembilan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);
5. Bahwa masa kerja Penggugat 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Ketentuan umum pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; *"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah"*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang diberi tanda: P-1, P-2, P-3 dan P-4 serta bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-5, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;



Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-3 telah membuktikan jabatan terakhir Penggugat sebagai Staf Keuangan dan pada bulan November 2019 Penggugat menerima upah sebesar Rp.2.054.000,- (dua juta lima puluh empat ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; *"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh";*

Menimbang, bahwa saksi ISBANAR telah memberikan keterangan di depan persidangan dan menerangkan bahwa status Penggugat merupakan karyawan tetap, hal ini sesuai dengan keterangan saksi Tergugat yang bernama Abdon Sipayung telah menerangkan bahwa status karyawan PT. Mitra Persada Travelindo adalah karyawan tetap, selanjutnya Majelis Hakim telah membaca dan mencermati alat bukti surat yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan dan tidak menemukan adanya perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat, disamping itu Core bisnis usaha Tergugat penjualan tiket dan Penggugat bekerja di bagian Staf Keuangan yang mana sifat dan jenis pekerjaan Penggugat adalah jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan ada terus menerus, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa status Penggugat adalah Karyawan Tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo ketentuan umum pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang menyatakan bahwa; *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha".*



Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 37 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; (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.* (4) *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan Pasal 151 Undang-undang No.6 Tahun 2023 tentang tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, yang menyatakan bahwa; (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.* (3) *Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.* (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.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 154 A Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, jo Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:



(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 - 2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 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;
 - 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - 5) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja



- / Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
- 1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- 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;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa;

(1) *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. *uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) 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).*

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada point 2 (dua), 5 (lima) dan 6 (enam) yang mendalilkan bahwa: Penggugat mulai bekerja sebagai Staf Keuangan sejak 14 Oktober 2009 dan di-PHK sepihak sejak Juli 2021, Penggugat diputus hubungannya oleh Tergugat yaitu dengan merumahkan pekerja/Penggugat tanpa ada kesepakatan dengan Penggugat, tidak diberi pekerjaan dan tidak diberikan upah dari Juli 2021, selanjutnya Tergugat memanggil kembali Penggugat untuk menyuruh Penggugat mengundurkan diri dari pekerjaannya sejak tanggal 11 Januari 2022. Kemudian, Penggugat menolaknya;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi ISBANAR dalam persidangan yang menerangkan pada masa Pandemi Covid-19 Penggugat dirumahkan sejak bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2021 dengan

Halaman 35 dari 43 hal Perkara No 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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)



menerima upah setiap bulan sebesar Rp.500.000,-(lima ratus ribu rupiah); Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang bertanda T-5 tentang undangan buka Bersama yang bersesuaian dengan keterangan saksi Isbanar yang menerangkan bahwa pada tanggal 28 April 2022 Penggugat di undang untuk acara buka puasa bersama namun dalam pertemuan tersebut Penggugat diminta untuk mengundurkan diri sejak tanggal 11 Januari 2022, tetapi Penggugat menolak untuk membuat surat pengunduran diri;

Menimbang, bahwa mengenai dalil bantahan Tergugat dalam pokok perkara pada angka 8 (delapan) yang menyatakan bahwa Penggugat/Tergugat Rekonvensi meninggalkan pekerjaan secara sengaja, maka secara hukum telah dianggap mengundurkan diri secara sepihak, sedangkan keterangan saksi di persidangan menerangkan Penggugat diminta mengundurkan diri sejak tanggal 11 Januari 2022, hal ini juga disampaikan oleh Tergugat pada Keterangan Pihak Pengusaha yang tertuang dalam anjuran Nomor:565/0957 tertanggal 13 Juli 2022 yang menyampaikan pengusaha melakukan pertemuan dengan pekerja yang dirumahkan pada bulan Januari 2022, pengusaha memberikan opsi kepada pekerja untuk membuat surat pengunduran diri agar dapat mencairkan BPJS Ketenagakerjaan untuk dimanfaatkan sebagai modal usaha;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah membaca dan mencermati alat bukti surat secara keseluruhan dari para pihak yang diajukan dalam persidangan dan tidak menemukan bukti surat pengunduran diri Penggugat maupun bukti surat panggilan masuk kerja kembali oleh Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada keterangan saksi yang bersesuaian dengan keterangan Tergugat yang tertuang dalam surat Anjuran serta alat bukti yang bertanda T-5 telah menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan karena Penggugat mengundurkan diri secara sepihak tetapi Tergugat melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja, serta alat bukti surat yang disampaikan dalam persidangan sudah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa *pemutusan hubungan kerja terhadap* Penggugat karena Tergugat melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 34 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa: Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon terdiri atas: a. *Upah pokok* dan b. *tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai Upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh.* (2) *Dalam hal Pengusaha memberikan Upah tanpa tunjangan, dasar perhitungan uang pesangon dihitung dari besarnya Upah yang diterima Pekerja/Buruh.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 35 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Npmor: 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa : *Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) diberikan dengan ketentuan: a. dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari; b.dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan Upah minimum provinsi atau kabupaten/kota; atau c. dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan Upahnya didasarkan pada Upah borongan, maka perhitungan Upah sebulan dihitung dari Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti yang disampaikan dalam persidangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 1 (satu) yang menyatakan menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 1 (satu) akan dipertimbangkan setelah Majelis Hakim mempertimbangkan petitum Penggugat secara keseluruhan;



Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 2 (dua) yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap) sejak 14 Oktober 2009, Majelis Hakim telah membaca dan mencermati keseluruhan alat bukti surat yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan dan tidak menemukan alat bukti surat perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh para pihak, maka mengenai petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dikabulkan

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan ini dibacakan, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja yang apabila dilanjutkan sudah tidak harmonis lagi, maka dengan mempertimbangkan pada ketentuan pasal 100 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur bahwa: *"Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan"*, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak putusan ini dibacakan dengan kualifikasi Pemutusan Hubungan Kerja karena Tergugat melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar Upah Proses bulan Juli 2021 sampai bulan Desember 2021 (6 bulan) kepada Penggugat sejumlah Rp.11.970.000,00 (sebelas juta sembilan ratus tujuh puluh ribu rupiah), Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Tergugat yang tertuang pada Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor:565/0917 tertanggal 13 Juli 2022 dimana pada keterangan tersebut pihak pengusaha menyatakan karena adanya Pandemi Covid-19 perusahaan beroperasi terbatas sejak bulan April 2020, akibatnya pengusaha merumahkan pekerjaanya terhitung sejak bulan Juli 2021. Hal ini sesuai dengan keterangan saksi Penggugat yang bernama ISBANAR yang menerangkan dalam tahun 2021 pekerja digaji sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) setiap bulan, yang bersesuaian dengan



keterangan pihak Tergugat yang dituangkan dalam anjuran telah menyatakan pengusaha merumahkan pekerja sejak bulan Juli 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada surat edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: M/3/HK.04/2020 tertanggal 17 Maret 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, dalam point II angka 4 yang menyatakan: *Melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja dari buruh terkait pandemi Covid 19 : "Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid- 19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh,"*

Menimbang, bahwa upah proses yang dituntut Penggugat pada bulan Juli 2021 sampai dengan bulan Desember 2021 (6 bulan) merupakan waktu yang bersamaan dengan saat Penggugat dirumahkan yaitu dari bulan Juli 2021 sampai dengan Penggugat diminta untuk mengundurkan diri pada tanggal 11 Januari 2022, dimana selama Penggugat dirumahkan Tergugat tetap memberikan upah sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) setiap bulan, hal ini sebagai implementasi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/2020 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Desease (Covid-19) pada angka B.2., dengan demikian tuntutan upah proses Penggugat yang berbarengan dengan pemberian upah Penggugat selama dirumahkan, maka Majelis Hakim menyatakan petitum angka 4 (empat) haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat total sebesar Rp.50.074.500,- (lima puluh juta tujuh puluh empat ribu lima ratus rupiah), Majelis Hakim memberikan pertimbangan karena *Tergugat* melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka apa bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja 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 Penggugat mulai bekerja di tempat Tergugat sejak tanggal 14 Oktober 2009 dan berakhir sejak putusan ini dibacakan bulan Oktober 2023 maka masa kerja Penggugat 14 (empat belas) tahun;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa upah setiap bulan sebesar Rp.1.903.500,- (satu juta sembilan ratus tiga ribu lima ratus rupiah) dengan dasar data kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, iuran terakhir tahun 2023 yang terdapat dalam alat bukti surat yang bertanda P-2, namun karena Surat Anjuran dari kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor: 565/0917 tertanggal 13 Juli 2022 dalam lampirannya telah menyatakan upah Penggugat (Nur Azit Tretawan) adalah Rp.2.001.000,-(dua juta seribu rupiah), maka Majelis Hakim dalam menghitung hak-hak Penggugat berpedoman pada data upah Penggugat yang dikeluarkan oleh kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 (lima) yang menuntut Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp.50.074.500,- (lima puluh juta tujuh puluh empat ribu lima ratus rupiah):

Majelis Hakim memberikan pertimbangan dan pendapat sebagai berikut:

- Bahwa sesuai ketentuan pada Pasal 157 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang mengatur bahwa: *Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya;*
- Bahwa berdasarkan pada Pasal 35 huruf (a) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa : *Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) diberikan dengan ketentuan:*
 - a. *dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari, dengan berdasarkan surat Anjuran dari kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor: 565/0917 tertanggal 13 Juli 2022 telah menjelaskan bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp.2.001.000,-(dua juta seribu rupiah) perbulan, maka yang menjadi dasar perhitungan upah dalam perkara a quo adalah sebesar: Rp.2.001.000,-(dua juta seribu rupiah);*



- Bahwa putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Tergugat melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka sudah sepantasnya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat uang pesangon sebesar: $\text{Rp.2.001.000,-} \times 9 = \text{Rp.18.009.000,-}$ (*delapan belas juta Sembilan ribu rupiah*);
- Bahwa uang penghargaan masa kerja yang dimohonkan oleh Penggugat sebesar 5 (lima) bulan, berdasarkan ketentuan pasal 40 ayat (3), Majelis Hakim berpendapat uang penghargaan masa kerja diberikan sebesar: $\text{Rp.2.001.000,-} \times 5 = \text{Rp.10.005.000,-}$ (*sepuluh juta lima ribu rupiah*);
- Bahwa mengenai uang penggantian Perumahan dan kesehatan sebesar 15 % dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp.6.882.750,- , Majelis Hakim berpendapat karena pasal tersebut telah dicabut melalui Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, maka tuntutan mengenai uang penggantian Perumahan dan kesehatan tersebut sudah tidak relevan lagi dengan kondisi saat ini sehingga Majelis Hakim menyatakan tuntutan Penggugat terkait dengan *uang Penggantian perumahan serta pengobatan haruslah ditolak*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, maka mengenai petitum angka 5 (lima) yang menuntut Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp.50.074.500,- (lima puluh juta tujuh puluh empat ribu lima ratus rupiah) beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1). Uang Pesangon : $\text{Rp.2.001.000,-} \times 9 = \text{Rp.18.009.000,-}$
 - 2). Uang Penghargaan Masa Kerja; $\text{Rp.2.001.000,-} \times 5 = \text{Rp.10.005.000,-}$
- Jumlah..... = **Rp.28.014.000,-**
(dua puluh delapan juta empat belas ribu rupiah)

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun ada upaya hukum dan/atau perlawanan (*verzet*) Tergugat, Majelis Hakim memberikan pertimbangan dengan memperhatikan ketentuan pada SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA No.4 tahun 2001, tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) Dan Provisionil bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan, maka tuntutan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat perihal putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan upaya hukum banding, kasasi atau upaya hukum lainnya maka Majelis Hakim menyatakan petitum angka 6 (enam) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 7 (tujuh) yang menyatakan membebaskan biaya perkara ini kepada negara, Majelis Hakim berpendapat karena gugatan Penggugat bernilai kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada Negara, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat petitum angka 7 (tujuh) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan;

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

DALAM REKONVENSI

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

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

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan posita dan petitum gugatan Penggugat Rekonvensi, Majelis Hakim berpendapat karena gugatan Rekonvensi sudah menyangkut pokok perkara dalam konvensi, maka dipertimbangkan sekaligus pada pokok perkara dalam konvensi;

Menimbang, bahwa dengan demikian terhadap Gugatan Rekonvensi haruslah ditolak untuk seluruhnya;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonvensi dikabulkan sebagian dan Tergugat Konvensi / Penggugat Rekonvensi berada di pihak yang kalah maka Tergugat Konvensi / Penggugat Rekonvensi harus dihukum untuk membayar biaya perkara, namun oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi bernilai kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim mencermati keseluruhan bukti-bukti tersebut, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang serta peraturan-peraturan lain yang berkaitan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI:

- Menyatakan Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak tanggal 14 Oktober 2009;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut:
 - 1). Uang Pesangon : Rp.2.001.000,- x 9 = Rp.18.009.000,-
 - 2). Uang Penghargaan Masa Kerja; Rp.2.001.000,- x 5 ..= Rp.10.005.000,-Jumlah..... = **Rp.28.014.000,-**
(dua puluh delapan juta empat belas ribu rupiah)
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

DALAM REKONPENSI:

- Menolak Gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp.165.000,-(seratus enam puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta , pada hari Rabu, tanggal 20 September 2023 oleh kami, Agnes Hari Nugraheni, S.H., M.H, sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., dan Heri Purnomo, S.Si, SH, MH, masing - masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk tanggal 24 Maret 2023, putusan tersebut diucapkan pada hari Rabu, tanggal 4 Oktober 2023 diucapkan dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Noorman Nefonanto, SH, Panitera Pengganti pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dan telah dikirim secara elektronik melalui system informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Ttd.

Ttd.

Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H.

Agnes Hari Nugraheni, SH, MH,,

Ttd.

Heri Purnomo, S.Si, S.H., MH,

Panitera Pengganti.

Ttd.

Noorman Nefonanto, SH,

Perincian biaya :

1. Materai.....
- = Rp.10.000,-



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

2. Redaksi

..... = Rp.10.000,-

3. Adm. Penyelesaian Perkara (BAP2)

..... = Rp.75.000,-

4. Panggilan

..... = Rp.70.000,-

Jumlah = Rp.165.000,- (seratus enam puluh lima
ribu rupiah);