



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 412/Pdt.Sus-PHI /2021/PN.Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ALI HERMAN, Warga Negara Indonesia, yang beralamat di Jl. SMP 188, RT.002 RW.004, Kel. Rambutan, Kec. Ciracas, Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **Ramadhan Triyatmoko, S.H., M.H., dkk.**, Para Advokat pada Law Office "A.A.R & CO Attorneys At Law", yang beralamat di Jl. Katim Palaza No. 60/1 Kalimulya, Cilodong Kota Depok, Jawa Barat 16413, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Agustus 2021,.

Selanjutnya disebut sebagai----- **PENGUGAT** ;

LAWAN

PT MUKTI ABADI SADAYA, Perseroan Terbatas, beralamat di Jl. Ruko Rempoa 8 No. 17 RT. 04, Bintaro, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, diwakili oleh: **Luciana** selaku Direktur Perseroan PT. Mukti Abadi Sadaya, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Indra Gunawan, S.H., dkk.**, Para Advokat pada LBH Pemuda Patriot Bangsa, yang beralamat Gedung Agnesia Lantai V #510, Jl. Pemuda No. 73B, Jakarta 13220 untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 2 November 2021,.

Selanjutnya disebut sebagai-----**TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut,

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 20 Agustus 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 22 September 2021 dengan nomor registrasi: 412/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.JKT.PST, telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa **Penggugat** merupakan pekerja yang telah bekerja pada PT. MUKTI ABADI SADAYA selaku **Tergugat** terhitung sejak tanggal 11 Oktober tahun 2017 dengan menerima upah terakhir sebesar Rp. 4.276.349,- (*Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Empat Puluh Sembilan rupiah*) per bulan;
2. Bahwa **Penggugat** telah diangkat sebagai karyawan tetap oleh **Tergugat** sebagaimana tertulis dalam **Surat Keputusan Nomor 00000126/SK-HR/VI/2019** tanggal 12 Juni 2019 perihal Pengangkatan Karyawan Tetap Ali Herman dengan jabatan terakhir sebagai *Finance Officer*;
3. Bahwa permasalahan berawal pada saat **Tergugat** merumahkan **Penggugat** tanpa upah (*unpaid leave*) pada bulan April 2020 dan dibebastugaskan dengan alasan menyelamatkan kondisi perusahaan pada masa pandemi covid-19;
4. Bahwa saat itu tidak ada upaya untuk berdiskusi mengenai upah dengan alasan karena ini hanya sementara;
5. Bahwa pada tanggal 18 Mei 2020 Penggugat mendapat pesan *whatsapp* melalui Sdr. Rony yang berisikan bahwa THR tidak dibayarkan dengan alasan kondisi keuangan perusahaan ditengah-tengah covid-19, tetapi perusahaan akan membayarkan THR secara penuh jika **Penggugat** mengajukan pengunduran diri dari perusahaan, namun **Penggugat** menolaknya dan menerima pembayaran THR 50% pada sekitar bulan Mei 2020;
6. Bahwa saat itu hingga bulan maret 2021 tidak ada lagi kabar atau pembicaraan dari pihak **Tergugat** kepada **Penggugat**;
7. Bahwa pada tanggal 9 Maret 2021 **Penggugat** mengirim surat kepada **Tergugat** yang pada pokoknya menanyakan terkait dengan status kepegawaian antara **Penggugat** dengan **Tergugat**, upah **Penggugat** selama dirumahkan dan sisa pembayaran Tunjangan Hari Raya sebesar 50% yang belum dibayarkan oleh **Tergugat**, akan tetapi **Tergugat** tidak merespon surat tersebut;

Halaman 2 dari 28 Putusan Nomor 412 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa pada tanggal 10 Maret 2021 Sdr. Rony selaku *Dept. Head Finance* menelpon **Penggugat** dan memberitahukan bahwa manajemen keberatan untuk menerima **Penggugat** kembali bekerja pada PT Mukti Abadi Sadaya, dan menawarkan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan pesangon berupa pelunasan sisa hutang **Penggugat** pada **Tergugat** yaitu sebesar Rp. 8.960.000,-(*Delapan Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Rupiah*);
9. Bahwa pada tanggal 16 Maret 2021 **Penggugat** mengirimkan *e-mail* kepada **Tergugat** yang pada intinya mengkonfirmasi surat yang telah dikirimkan oleh **Penggugat** sebelumnya yaitu pada tanggal 9 Maret 2021 dan *e-mail* tersebut mendapatkan tanggapan dari Sdr. Luciana selaku Direktur pada PT Mukti Abadi Sadaya yang menyatakan bahwa terkait dengan surat yang dikirimkan oleh **Penggugat** sedang dalam tahap pembahasan dan **Penggugat** diminta untuk sabar menunggu;
10. Bahwa pada saat kasus ini dicatatkan pada tanggal 25 Maret 2021 ke instansi Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan **Tergugat** belum memberikan jawaban terkait dengan 3 (tiga) tuntutan **Penggugat** terkait status hubungan kerja **Penggugat**, upah **Penggugat** selama dirumahkan dan sisa pembayaran THR sebesar 50% yang belum dibayarkan tersebut. Selain itu **Tergugat** tidak memanggil **Penggugat** untuk bekerja kembali akan tetapi **Tergugat** juga tidak mau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada **Penggugat**;
11. Bahwa **Penggugat** berhak mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dasar tidak dibayarkannya upah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut sebagaimana yang diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

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

c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih"

12. Bahwa **Penggugat** telah mencatatkan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Tergugat ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, dimana telah melalui tahap klarifikasi, mediasi dan terbitnya Anjuran Nomor 3294/-1.835.3 tanggal 5 Juli 2021



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang pada intinya menganjurkan agar PT Mukti Abadi Sadaya selaku **Tergugat** membayarkan kepada **Penggugat** kompensasi PHK menurut Pasal 156 Ayat (2), (3), (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013, kekurangan pembayaran upah selama 11 bulan, sisa THR Keagamaan Tahun 2020 dengan rincian sebagai berikut :

a. Uang Pesangon :

$2 \times 4 \times \text{Rp. 4.276.349,-}$ = Rp. 34.210.792,-

Uang Penghargaan Masa Kerja :

$2 \times \text{Rp. 4.276.349,-}$ = Rp. 8.552.698,- +

Rp. 42.763.490,-

Uang Penggantian Hak :

(15% Uang Pesangon + UPMK) = Rp. 6.414.524,- +

Total Rp. 49.178.014,-

b. Kekurangan upah 11 bulan (April 2020 s/d Februari 2021):

$11 \times \text{Rp. 4.276.349,-}$ = Rp. 47.039.839,-

c. Kekurangan pembayaran THR Keagamaan Tahun 2020:

$50\% \times 4.276.349,-$ = Rp. 2.138.175,-

Total Keseluruhan yang harus dibayarkan Tergugat :

$\text{Rp. 49.178.014,-} + 47.039.839,- + \text{Rp. 2.138.175,-} = \text{Rp. 98.356.028}$

(Sembilan Puluh Delapan Juta Tiga Ratus Lima Puluh Enam Ribu Dua Puluh Delapan Rupiah);

13. Bahwa atas Anjuran tersebut, telah terjadi kesepakatan bersama antara **Penggugat** dengan **Tergugat** terhadap poin b dan c yang tertuang dalam Surat Kesepakatan Bersama tanggal 9 Agustus 2021 yang menyatakan :

- Pihak **Tergugat** sudah membayar kekurangan THR Keagamaan Tahun 2020 pada tanggal 28 Juli 2021;
- Penggugat** sepakat untuk membayar hutang kepada **Tergugat** sebesar Rp. 8.960.000,- (*Delapan Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Rupiah*);
- Penggugat** sepakat menerima pembayaran dari **Tergugat** sebesar 25% upah selama dirumahkan selama 11 bulan yaitu Rp. 47.039.839,- (*Empat Puluh Tujuh Juta Tiga Puluh Sembilan Ribu Delapan Ratus Tiga Puluh Sembilan Rupiah*) menjadi sebesar Rp. 11.759.960,- (*Sebelas Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Sembilan Ratus Enam Puluh*) dikurangi hutang dari pekerja sebesar Rp. 8.960.000,- (*Delapan Juta Sembilan Ratus*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Enam Puluh Ribu Rupiah), sehingga yang diterima **Penggugat** sebesar Rp. 2.799.960,- (Dua Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Sembilan Ribu Sembilan Ratus Enam Puluh) pada tanggal 9 Agustus 2021;

14. Bahwa berdasarkan surat anjuran pada poin 1 huruf a terkait perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tersebut sebesar Rp. Rp. 49. 178.014,- (Empat Puluh Sembilan Juta Seratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Empat Belas Rupiah); sampai dengan Gugatan ini diajukan belum juga mendapatkan titik terang dan belum dibayarkan oleh **Tergugat**;
15. Bahwa adanya kekhawatiran **Tergugat** tidak bersedia untuk melaksanakan putusan atas perkara ini secara sukarela oleh karenanya **Tergugat** diwajibkan untuk membayar uang paksa atau *dwangsom* sebesar Rp. 180.000,- (Seratus Delapan Puluh Ribu) untuk setiap harinya kepada **Penggugat** sejak 14 (empat belas) hari putusan perkara ini dibacakan apabila **Tergugat** lalai melaksanakan putusan ini.

Maka berdasarkan uraian-uraian di atas, dengan ini **Penggugat** memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Cq. Majelis Hakim Yang Terhormat untuk berkenan memutuskan perkara ini dengan amar sebagai berikut:

PRIMAIR:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tuntutan-tuntutan Pengugat adalah sah menurut hukum dan keadilan;
3. Menghukum dan mewajibkan **Tergugat** untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada **Penggugat** berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (2,3, dan 4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga seluruhnya sejumlah Rp. 49.178.014.00 (Empat Puluh Sembilan Juta Seratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Empat Belas upiah) dengan rincian sebagai berikut:

A. Uang Pesangon :

$$2 \times 4 \times \text{Rp. } 4.276.349,- = \text{Rp. } 34.210.792,-$$

B. Uang Penghargaan Masa Kerja :

$$2 \times \text{Rp. } 4.276.349,- = \text{Rp. } 8.552.698,- +$$

$$\text{Rp. } 42.763.490,-$$



C. Uang Penggantian Hak :

(15% Uang Pesangon + UPMK) = Rp. 6.414.524,- +

Total Rp. 49.178.014,-

(Empat Puluh Sembilan Juta Seratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Empat Belas Rupiah)

4. Menghukum **Tergugat** untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. Rp. 180.000,- (Seratus Delapan Puluh Ribu) kepada **Penggugat** untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai **Tergugat** melaksanakan Putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
5. Menghukum **Tergugat** untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR:

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

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan mendamaikan pihak-pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan Surat Gugatan Penggugat dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Jawaban pada tanggal 17 November 2021;

I. DALAM EKSEPSI :

A. Gugatan Kabur (abscur Libel) Dasar Hukum Gugatan Para Penggugat Tidak Jelas

Bahwa sebagaimana di ketahui Bersama Undang-undang No.13 tahun 2003 telah mengalami perubahan dengan adanya undang undang no. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan cluster ketenagakerjaan.

Bahwa Undang undang no.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah di undangkan pada tanggal 2 November 2020.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam Bab XV dalam ketentuan Penutup pasal 185 Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja, pada saat Undang-undang ini berlaku peraturan pelaksanaan undang-undang ini wajib di tetapkan paling lama 3 (tiga) bulan dan semua peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah diubah oleh undang-undang dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini dan dan wajib di sesuaikan paling lama 3 (tiga) bulan.

Bahwa dalam jawaban Penggugat dalam tanggapan eksepsi dasar perselisihan adalah dikarena surat unpaid bulan April 2020, disini menunjukan ketidak pahaman penggugat tentang hukum acara perselisihan hubungan industrial, sehingga mendalilkan dimulainya perselisihan sejak adanya cuti unpaid

Bahwa oleh karenanya dalil penggugat sudah sepatutnya untuk di tolak dan atau setidaknya tidaknya tidak dapat di terima.

B. Gugatan kabur (abscur libel) karena Legal standing

Bahwa sebagaimana di maksud dalam pasal 154 A huruf J yang menyatakan Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan ; Pekerja atau buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah di panggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis.

Bahwa Penggugat telah mangkir lebih dari 5 hari dan telah pula di lakukan pemanggilan secara patut.

Bahwa dalam jawaban atas eksepsi (replik) penggugat mengajukan adanya panggilan kerja sebanyak 3 kali secara patut, namun penggugat tidak hadir dengan sengaja.

Bahwa oleh karenanya Penggugat tidak memiliki legal standing dalam melakukan gugatan aquo



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa akibat dari tidak tidak memiliki legal standing ketidak jelasan dalil gugatan oleh karenanya sudah memiliki rasa keadilan gugatan untuk tidak di terima.

C. Gugatan Tidak memenuhi syarat Formal Gugatan *error in persona* dalam bentuk diskualifikasi atau *plurium litis consortium*;

Bahwa gugatan wajib memenuhi syarat Formal gugatan sebagaimana di atur dalam pasal 8 nomor 3 Rv (*reglement of de rechtsvordering*), apabila gugatan tidak memenuhi syarat formal atau cacat syarat formal maka gugatan akan di tolak atau tidak di terima (NO).

Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan* mengklasifikasikan *error in persona* sebagai berikut:

Diskualifikasi *in Person*, yang terjadi apabila yang bertindak Sebagai penggugat adalah orang yang tidak memenuhi syarat (diskualifikasi) karena penggugat dalam kondisi berikut:

Tidak mempunyai hak untuk menggugat perkara yang disengketakan

Gugatan diajukan oleh pihak yang tidak memiliki hak, tidak punya syarat atau tidak berhak.

Bahwa Penggugat tidak sesuai dengan fakta hukum maka telah memiliki rasa keadilan gugatan Para Penggugat untuk di tolak atau setidaknya tidak dapat di terima.

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Para Penggugat kecuali yang di akui kebenarannya oleh Tergugat.
2. Bahwa dalil-dalil eksepsi tergugat merupakan satu kesatuan dengan dalil Tergugat dalam Pokok Perkara.
3. Bahwa menganggapi Replik Penggugat poin 3 sebagai berikut;
 - Karena penggugat adalah bukan karyawan dari tergugat sebagaimana yang di maksud dalam Undang undang cipta kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

no.11 tahun 2020 pasal 154A huruf J yang menyatakan :

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan ; Pekerja atau buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah di panggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis.

Bahwa Penggugat telah mangkir lebih dari 5 hari dan telah pula di lakukan pemanggilan secara patut.

Bahwa karena tidak jelasnya dalil para penggugat pada poin 3 (tiga) mohon dalil para penggugat untuk di tolak atau setidaknya tidak dapat di terima.

- Bahwa menanggapi poin 4 halaman 3 sebagai berikut ;Bahwa benar akibat dari covid 19 semua bisang usaha berdampak bukan hanya di Indonesia namun juga di seluruh dunia.
- Bahwa dalam hal ini Tergugat sangat berdampak karena usaha bisnis tergugat tergantung dari Kerjasama dengan pihak ketiga oleh karenanya untuk menghindari perusahaan tutup dan terjadinya pemutusan hubungan kerja, Tergugat atas persetujuan para karyawan merumahkan Sebagian para pekerja.
- Bahwa namun setelah kondisi Tergugat membaik maka Tergugat memanggil penggugat untuk bekerja kembali secara patut namun tidak hadir dengan dan tanpa alasan telah di panggil secara patut tidak hadir memenuhi panggilan Tergugat oleh karenanya tergugat dianggap mengundurkan diri sebagaimana yang dimaksud dalam Undang undang Cipta Kerja pasal 154A huruf J.
- Dan sudah sepatutnya dalil penggugat no 4 untuk di tolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat di terima.

4. Bahwa Tergugat tidak menggapai Jawaban selain dari pada jawaban di atas oleh karenanya seluruh jawaban yang tidak ditanggapi di anggap benar oleh Penggugat.
5. Oleh karenanya sangat memiliki rasa keadilan dalil Para Penggugat untuk di tolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat di terima.



III. GUGATAN REKONPENSİ

1. Bahwa hal-hal yang telah di sampaikan dalam Konpensi diatas secara mutatis mutandis dianggap termasuk dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil yang di kemukakan pada bagian Rekonsensi ini.
2. Bahwa Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konvensi tidak menolak semua dalil Penggugat Rekonsensi oleh karenanya seluruh dalil Penggugat Rekonsensi harus dianggap benar karena diakui oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonsensi.

---- Bahwa berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, terdapat cukup alasan untuk mengajukan permohonan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, sebagai berikut :

Primer :

DALAM EKSEPSI :

1. Menerima dan mengabulkan seluruh Eksepsi TERGUGAT;
2. Menyatakan Gugatan Para PENGGUGAT ditolak setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA :

I. DALAM PROVISI :

1. Menyatakan menolak gugatan **PENGGUGAT** untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).
2. Menghukum **PENGGUGAT** untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

DALAM REKONPENSİ

1. Mengabulkan Gugatan Rekonsensi dari Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi untuk seluruhnya.
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat rekonsensi/tergugat rekonsensi dengan Tergugat Rekonsensi/Penggugat konvensi atas dasar ketentuan Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 154 A huruf J karena di kualifikasi Mengundurkan diri.

3. Menghukum Para Tergugat rekonsensi/Para Penggugat Kompensi untuk membayar biaya timbul dalam perkara ini.

SUBSIDIAIR :

---- Bahwa apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon kiranya putusan terhadap perkara ini yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat diatas, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 01 Desember 2021;

Menimbang, bahwa atas replik Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan duplik pada tanggal 8 Desember 2021;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dan sebagian lainnya tidak ada aslinya yang diberi tanda P-1 s/d P- 21 yaitu sebagai berikut :

1. Bukti P-1 : Fotocopy Kartu Tanda Penduduk atas nama Ali Herman, dengan Nomor Induk Kependudukan: 3204332511930003;
2. Bukti P-2 : Fotocopy Kartu Tanda Pengenal Karyawan atas nama Ali Herman, dengan Nomor: 20000021894;
3. Bukti P-3 : Fotocopy Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu, dengan Nomor yang ditandatangani pada tanggal 11 Oktober 2018;
4. Bukti P-4 : Fotocopy Surat Keputusan No : 00000126/SK-HR/VI/2019 perihal Pengangkatan Karyawan Tetap Ali Herman yang ditetapkan pada tanggal 12 Juni 2019;
5. Bukti P-5 : Fotocopy screenshot pesan elektronik aplikasi *whatsapp* pada tanggal 18 Mei 2020 antara Ali Herman dengan Pak Rony selaku *Dept.Head Finance and accounting*;
6. Bukti P-6 : Fotocopy Surat Keterangan No.034/MUKTI/VI/2020 yang disampaikan pada tanggal 08 Juni 2020;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bukti P-7 : Fotocopy Surat Keterangan prihal Status Kepegawaian Ali Herman kepada PT. Mukti Abadi Sadaya dikeluarkan pada tanggal 09 Maret 2021;
8. Bukti P-8 : Fotocopy *screenshot* pesan elektronik *email* Ali Herman yang ditujukan kepada Ibu Luciana selaku Direktur PT. Mukti Abadi Sadaya dan Pak Supardiyanto selaku *Dept.Head HRD & GA* PT. Mukti Abadi Sadaya. Pada tanggal 16 Maret 2021
9. Bukti P- 9 : Fotocopy *screenshot* pesan elektronik *email* Ibu Luciana selaku Direktur PT. Mukti Abadi Sadaya kepada Ali Herman. Pada tanggal 16 Maret 2021;
10. Bukti P-10 : Fotocopy Form Pengaduan Masyarakat kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan. Pada tanggal 25 Maret 2021;
11. Bukti P-11 : Fotocopy Risalah Perundingan Bersama antara Ali Herman dengan Pak Supardiyanto selaku *Dept.Head HRD & GA*. Pada tanggal 01 April 2021;
12. Bukti P-12 : Fotocopy Surat Panggilan I dengan nomor 01/SP-MUKTI/IV/2021 yang dikeluarkan oleh PT. Mukti Abadi Sadaya kepada Ali Herman dikeluarkan pada tanggal 14 April 2021;
13. Bukti P-13 : Fotocopy Surat Tanggapan terhadap Surat Panggilan I dengan nomor 01/SP-MUKTI/IV/2021 dikeluarkan pada tanggal 19 April 2021;
14. Bukti P-14 : Fotocopy Surat Panggilan II dengan nomor 02/SP-MUKTI/IV/2021 yang dikeluarkan oleh PT. Mukti Abadi Sadaya kepada Ali Herman dikeluarkan pada tanggal 26 April 2021;
15. Bukti P-15 : Fotocopy Surat Tanggapan terhadap Surat Panggilan II dengan nomor 02/SP-MUKTI/IV/2021 dikeluarkan pada tanggal 27 April 2021;
16. Bukti P-16 : Fotocopy Surat Panggilan III dengan nomor 03/SP-MUKTI/IV/2021 yang dikeluarkan oleh PT. Mukti Abadi Sadaya kepada Ali Herman dikeluarkan pada tanggal 30 April 2021;
17. Bukti P-17 : Fotocopy Surat Tanggapan terhadap Surat Panggilan III dengan nomor 03/SP-MUKTI/IV/2021 dikeluarkan pada tanggal 3 Mei 2021;

Halaman 12 dari 28 Putusan Nomor 412 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Bukti P-18 : Fotocopy Surat Anjuran dengan nomor: 3249/-1.835.3 yang dikeluarkan dikeluarkan pada tanggal 05 Juli 2021;
19. Bukti P-19 : Fotocopy Surat Kesepakatan Bersama yang ditandatangani pada hari senin tanggal 09 Agustus 2021 antara PT. Mukti Abadi Sadaya selaku Pihak Pertama dengan Ali Herman selaku Pihak Kedua;
20. Bukti P-20 : Fotocopy *screenshot mobile banking* Transfer Dana dari PT. Mukti Abadi Sadaya Kepada Ali Herman ;
21. Bukti P-21 : Fotocopy *screenshot mobile banking* Transfer Dana dari PT. Mukti Abadi Sadaya Kepada Ali Herman;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian lainnya berupa fotokopi yang diberi tanda T-1 s/d T-5, yaitu sebagai berikut :

1. Bukti T-1 : Fotocopy Surat Laporan Keuangan PT MUKTI ABADI SADAYA;
2. Bukti T-2 : Fotocopy Surat Panggilan Pertama dimana Penggugat tidak hadir guna melakukan kewajibannya sebagai pekerja;
3. Bukti T-3 : Fotocopy Surat Panggilan kedua dimana Penggugat tidak hadir guna melakukan kewajibannya sebagai pekerja;
4. Bukti T-4 : Fotocopy Surat Panggilan ke tiga dimana Penggugat tidak hadir guna melakukan kewajibannya sebagai pekerja;
5. Bukti T-5 : Fotocopy Tanda Terima Panggilan Pertama;

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan Para Pihak tersebut di atas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan aslinya dan ternyata sebagian telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 10 tahun 2020 tentang Bea Materai *jo*. Pasal 1888 KUHPerdara, maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo* , maka bukti surat tersebut dapat dipergunakan untuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pembuktian perkara ini (*vide* Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing tidak mengajukan saksi untuk meneguhkan dalil gugatannya maupun dalil bantahannya, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu di dalam persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulananya masing-masing pada tanggal 12 Januari 2022;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa didalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi disamping menyampaikan sangkalannya atas pokok perkara;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan beberapa eksepsi terhadap Gugatan Penggugat, antara lain:

1. Gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libel*) Dasar Hukum Gugatan Tidak Jelas karena Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan dengan adanya Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan;
2. Gugatan Kabur Karena Legal standing, bahwa Penggugat telah mangkir lebih dari 5 (lima) hari dan telah pula dilakukan pemanggilan secara patut, sehingga Penggugat tidak memiliki Legal standing dalam mengajukan gugatan *a quo*;
3. Gugatan *error in persona* dalam bentuk diskualifikasi atau *plurium litis consortium*, karena Penggugat tidak memenuhi syarat (diskualifikasi) / hak untuk menggugat. Selanjutnya Tergugat mohon



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan atau menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat dalam Repliknya telah membantah yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan tidak kabur karena Tergugat merumahkan Penggugat tanpa membayarkan upah terjadi sebelum diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya, maka wajar Penggugat memohon PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bahwa Legal standing Penggugat adalah sah, karena Penggugat dan Tergugat telah jelas memiliki hubungan kerja, karena Penggugat tidak masuk kerja bukanlah kehendak dari Penggugat sendiri, tetapi Penggugat dirumahkan oleh Tergugat tanpa dibayarkan upahnya dengan alasan dampak adanya covid19, sehingga sikap Penggugat menolak memenuhi panggilan kerja yang dilakukan Tergugat tidak dapat dipersamakan dengan mangkir;
3. Bahwa terkait dalil eksepsi *error in persona* dalam bentuk diskualifikasi, karena Penggugat merupakan pekerja dari PT. Mukti Abadi Sadaya, sehingga jelas dan terang Penggugat berhak melakukan gugatan ini. Selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menolak eksepsi Tergugat tersebut untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dalil eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat atas eksepsi tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa ruang lingkup eksepsi dalam hukum acara perdata yang berlaku adalah tangkisan atau bantahan yang ditujukan terhadap hal-hal yang menyangkut formalitas gugatan, dengan demikian keberatan yang diajukan dalam eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan terhadap pokok perkara (*veweer ten principale*);

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama mengenai eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat tersebut, Majelis Hakim berpendirian bahwa substansi eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat *obscuur libel* terkait mengenai dasar hukum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatan dan ketiadaan hak Penggugat untuk menggugat, serta eksepsi *error in persona* dalam bentuk diskualifikasi sehingga Penggugat tidak memiliki syarat dan tidak berhak mengajukan gugatan, nyatalah bahwa substansi eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut telah memasuki pokok perkara, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan secara komprehensif di dalam pokok perkara berdasarkan pada bukti-bukti yang relevan dengan didasarkan pula pada ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan dan alasan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan menurut hukum, oleh dan karenanya Majelis Hakim menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah diuraikan dalam gugatan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya adalah memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dibacakan berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seluruhnya berjumlah sebesar **Rp. 49.178.014,00** (empat puluh sembilan juta seratus tujuh puluh delapan ribu empat belas rupiah) dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat yang memiliki masa kerja terhitung sejak 11 Oktober 2017, dengan status sebagai pekerja pekerja tetap dengan mendapatkan upah sebesar Rp. 4.276.349,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah);
2. Bahwa oleh karena perbuatan Tergugat merumahkan Penggugat tanpa upah (*unpaid leave*) pada bulan April 2020 dan dibebastugaskan dengan alasan menyelamatkan perusahaan pada masa pandemi covid19 dan Tergugat hanya membayarkan THR 50% Tahun 2020;
3. Bahwa pada tanggal 9 Maret 2021 Penggugat menanyakan terkait status kepegawaian antara Penggugat dengan Tergugat, upah selama dirumahkan dan sisa pembayaran THR Tahun 2020 sebesar 50%, namun tidak direspon oleh Tergugat, oleh karena Tergugat tidak memberikan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kejelasan mengenai status hubungan kerja, upah penggugat selama dirumahkan dan sisa pembayaran THR sebesar 50% belum dibayarkan serta Tergugat tidak memanggil Penggugat untuk bekerja kembali, sehingga Penggugat berhak melakukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar tidak dibayarkan upah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat diatas Tergugat telah memberikan jawaban yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa berhubungan dengan karena covid19, Tergugat sangat terdampak karena usaha bisnis Tergugat tergantung dari kerjasama dengan pihak ketiga, oleh karenanya untuk menghindari perusahaan tutup dan terjadinya PHK, Tergugat atas persetujuan karyawan merumahkan sebagian pekerja;
2. Bahwa Penggugat telah dipanggil secara patut tidak hadir memenuhi panggilan Tergugat, karenanya Penggugat dianggap mangkir sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 154A huruf j;
3. Bahwa karena mengikuti regulasi Pemerintah sejak awal wabah covid19, semua karyawan tidak masuk kantor/work from home, karena sektor usaha Tergugat di bidang Out Sourcing, maka semua kegiatan terhenti dan semua klien memutus kontrak yang ada dan menunda kontrak yang telah dilakukan karena karyawan diliburkan;
4. Bahwa Penggugat adalah pihak yang menginginkan PHK sebagaimana dimaksud Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003, sehingga harus dibuktikan terlebih dahulu, karena jika tidak terbukti Penggugat tidak mendapatkan hak-haknya;

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil - dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s/d P-21,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s/d T-5;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama gugatan, jawaban, replik dan duplik serta bukti-bukti yang disampaikan para pihak didalam persidangan, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok sengketa dalam perkara ini adalah terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat oleh Tergugat dengan alasan karena tidak dibayarkan upah Penggugat selama 3 (tiga) bulan lebih oleh Tergugat, selanjutnya Penggugat mengajukan permohonan PHK berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003, namun dilain pihak Tergugat menyatakan oleh karena covid19 Tergugat merumahkan pekerja agar perusahaan tidak tutup, oleh karena Penggugat telah mangkir dari panggilan kerja yang patut dari Tergugat, maka Penggugat dikualifikasikan mangkir. Dari pokok-pokok perkara *a quo* ada permasalahan hukum yang harus dijawab, apakah permohonan PHK yang diajukan Penggugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dengan segala implikasinya ?

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

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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 berupa Surat Keterangan No. 034/MUKTI/VI/2020 tertanggal 08 Juni 2020, dari bukti tersebut didapat fakta bahwa Penggugat adalah Karyawan PT. Mukti Abadi Sadaya yang bekerja mulai dari tanggal 11 Oktober 2017

Menimbang, bahwa merujuk bukti P-4 berupa Surat Keputusan Nomor 00000126/SK-HR/VI/2019 Perihal Pengangkatan Karyawan Tetap Ali Herman tertanggal 12 Juni 2019, dari bukti tersebut didapat fakta bahwa Penggugat terhitung tanggal 01 Juni 2019 diangkat sebagai karyawan tetap Tergugat dengan Jabatan *Finance Officer*;

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan mengenai upah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terakhir Penggugat sebesar Rp. 4.276.349,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah) ternyata tidak dibantah oleh Tergugat, yang demikian merupakan bentuk pengakuan dari Tergugat secara diam-diam mengenai kebenaran dalil sepanjang berkaitan dengan upah Penggugat, maka mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR *jo* Pasal 1925 KUHPerdata pengakuan Tergugat merupakan bukti yang sempurna dan merupakan fakta hukum, sehingga Majelis Hakim tidak perlu lagi memeriksa bukti-bukti sepanjang berkaitan dengan upah terakhir Penggugat setiap bulannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan status Penggugat sebagai pekerja tetap, dengan jabatan sebagai *Finance Officer*, masa kerja terhitung sejak 11 Oktober 2017 dan upah terakhir sebesar Rp. 4.276.349,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap, maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan apapun harus tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku *in casu* UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *jo* UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan Perusahaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama dalil Penggugat angka 7 yang pada pokoknya sejak Penggugat dirumahkan oleh Tergugat bulan April 2020 tanpa upah, karenanya tanggal 9 Maret 2021 Penggugat menanyakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, upah selama dirumahkan dan kekurangan 50% THR Tahun 2020, tarhadap dalil tersebut Tergugat terbukti tidak membantahnya, sehingga tidak membantah merupakan suatu bentuk pengakuan bahwa dalil tersebut adalah benar, berdasarkan ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR *jo* Pasal 1925 KUHPerdata pengakuan merupakan bukti yang sempurna mengenai kebenaran dalil tersebut, sehingga Tergugat merumahkan Penggugat tanpa membayar upah Penggugat sejak April 2020 dan hanya memberikan THR Tahun 2020 sebesar 50% adalah merupakan fakta hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selain fakta hukum tersebut diatas, melalui bukti P-18 berupa Anjuran No.3249/-1.835.3 tertanggal 05 Juli 2021, dari bukti tersebut diperoleh fakta bahwa Tergugat mengakui pada saat mediasi dalam Pendapatnya dengan menyatakan yang pada pokoknya bahwa Pengusaha merumahkan pekerja sejak April 2020;

Menimbang, bahwa terhadap kebijakan Tergugat merumahkan pekerjanya, melalui jawaban angka 4 halaman 6 menyatakan “..atas persetujuan para karyawan merumahkan sebagian para pekerja...”, namun setelah Majelis Hakim memeriksa dengan seksama seluruh bukti yang diserahkan Para Pihak, tidak satu pun bukti yang menunjukkan Penggugat dan Tergugat terdapat kesepakatan mengenai kebijakan merumahkan Penggugat tanpa upah tersebut;

Menimbang, bahwa adapun dalil Tergugat lainnya sebagaimana terurai dalam jawaban angka 15 Halaman 8 menyatakan “...Tergugat sektor usaha dibidang OS, maka semua kegiatan terhenti dan semua klien memutus kontrak yang ada dan menunda kontrak yang telah dilakukan...”, terhadap dalil tersebut Tergugat pun tidak membuktikan dengan alat bukti yang sah, sebaliknya Penggugat melalui bukti P-5 berupa percakapan Aplikasi whatsapp tertanggal 18 Mei 2020 hal mana Tergugat melalui Rony selaku *Dept. Head Finance* (vide gugatan angka 8) menyatakan “.. Namun ada keringanan bagi karyawan yang unpaid leave yang mau mengajukan resign sekarang ini diberikan kompensasi THR langsung dibayarkan tanpa menunggu Desember 2020...”, dari fakta-fakta tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan tindakan Tergugat merumahkan pekerja *in casu* Penggugat dengan tidak memberikan upah tanpa kesepakatan dan memberikan keringanan bagi karyawan yang bersedia mengundurkan diri merupakan upaya-upaya Tergugat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa merujuk pada bukti T-1 berupa Surat Tugas Tergugat kepada Imam Sandjaya selaku *Head of Finance & Accounting Departement* Perusahaan tertanggal 01 Desember 2021 untuk membuat Laporan Keuangan Tahunan periode 2020 dan 2021, dalam Laporan tersebut Tergugat mengklaim dirinya mengalami kerugian. Terhadap bukti tersebut Majelis Hakim berpendapat oleh karena Laporan Keuangan tersebut dibuat bukan hasil audit oleh Akuntan Publik yang Independen, karenanya tidak dapat dipertimbangkan. Jika Tergugat mengalami kesulitan keuangan dan/atau mengalami kerugian (*quod non*), untuk mengurangi beban pembayaran perusahaan termasuk upah kepada pekerja/buruh, bisa saja Tergugat membuat

Halaman 20 dari 28 Putusan Nomor 412 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesepakatan mengenai penundaan pembayarannya atau pengurangan besaran upah, dalam perkara *a quo* Majelis Hakim tidak menemukan bukti apapun tentang kesepakatan mengenai pengurangan besaran upah atau penundaan pembayaran upah sebelum merumahkan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas, sangat jelas pokok sengketa perkara *a quo* adalah berawal ketika Tergugat tidak membayarkan upah kepada Penggugat upah yang seharusnya diterima para pekerja setiap bulannya sejak bulan April 2020 tanpa adanya kesepakatan, hal mana melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/m/bw/1998 Tentang Upah bagi pekerja yang dirumahkan bukan ke arah Pemutusan Hubungan Kerja, telah memberikan arahan sebagai berikut :

Poin 1

"Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama"

Terhadap ketentuan tersebut, terbukti Tergugat tidak melakukan upaya apapun untuk membuat kesepakatan dengan pekerja *in casu* Penggugat terkait merumahkan tanpa membayarkan upah, karenanya Majelis Hakim menilai Tergugat cenderung memaksakan diri untuk membuat kebijakan-kebijakan sepihak dengan mengabaikan kelanjutan kehidupan pekerja dan keluarganya;

Menimbang, bahwa sehingga dengan diajukannya gugatan tanggal 22 September 2021 mengenai permohonan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat kepada Pihak Tergugat sesuai Pasal 169 ayat (1) dan (2) sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka sebelum dinyatakan putus hubungan kerja oleh Pengadilan, secara yuridis hubungan kerja masih berlangsung, Majelis Hakim berpendapat ketentuan hukum yang relevan sebagai pertimbangan perkara *a quo* adalah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa terbukti Tergugat tidak membayar upah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut sejak April 2020, namun pada jawaban Tergugat angka (4) halaman 6 yang menyatakan “.. namun Penggugat telah dipanggil secara patut tidak hadir memenuhi panggilan Tergugat oleh karenanya Penggugat dianggap mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam undang-Undang Cipta Kerja Pasal 154A huruf J ”, dalil Tergugat tersebut disandarkan pada beberapa bukti yakni berupa Surat Panggilan I tanggal 14 April 2021 (bukti P-12 = bukti T-2 = bukti T-5), Surat Panggilan II tanggal 26 April 2021 (bukti P-14 = bukti T-3) dan Surat Panggilan III tanggal 30 April 2021 (bukti P-16 = bukti T-4) , setelah mencermati panggilan-panggilan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa Surat Panggilan tersebut bukan suatu panggilan kerja yang patut sebagaimana dimaksud Pasal 36 huruf j Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang demikian karena surat Panggilan diberikan setelah Penggugat tidak diberikan upah hampir 1 (satu) Tahun tanpa adanya kesepakatan, berdasarkan fakta tersebut Penggugat secara hukum tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur :

- (1) *Setiap pekerja/buruh berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;*
- (2) *Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;*

Menimbang, bahwa selain daripada itu berdasarkan ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan mengatur: “*Hak Pekerja/Buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja*”;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 36 huruf g PP No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengatur :

Pasal 36 Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

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;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas, sangat jelas terbukti Tergugat tidak membayarkan kepada Penggugat upah yang seharusnya diterima para pekerja sejak bulan April 2020 tanpa dasar hukum/atau kesepakatan sebelum terjadi putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sehingga Tergugat melanggar **ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan**;

Menimbang, bahwa terhadap fakta dan ketentuan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa 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 dihapuskan. Oleh karena apa yang telah diberikan oleh buruh sebagai *prestatie* harus diimbangi dengan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja sebagai *tegen prestatie*. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hal tersebut hukum telah memberikan hak bagi pekerja/buruh yang memiliki hak atas upah tidak dibayarkan dalam kurun waktu tertentu oleh Pemberi kerja dengan jalan mengajukan gugatan PHK terhadap Pemberi Kerja;

Menimbang, bahwa merujuk pada bukti P-19 berupa Surat Kesepakatan Bersama tanggal 09 Agustus 2021, dari bukti tersebut didapat fakta-fakta hukum sebagai berikut : **Pertama**, adanya Kesepakatan Bersama tersebut membuktikan masih ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. **Kedua**, bahwa permasalahan THR Tahun 2020 dan upah selama dirumahkan antara Penggugat dan Tergugat sudah selesai. **Ketiga**, terbukti bahwa Tergugat tidak membayar upah kepada Penggugat tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja (*vide* bukti P-3);

Menimbang, bahwa sesuai fakta terbukti bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan tidak membayar upah yang menjadi hak Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selama 3 (tiga) bulan lebih, sehingga secara substansi Penggugat berhak mengajukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 36 huruf g PP No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, berdasarkan fakta tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa permohonan Penggugat untuk diputus hubungannya berdasarkan Pasal 169 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah Pasal 154A huruf g angka (3) UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo. Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, adalah sesuai dengan fakta dan berdasar menurut hukum, karenanya Majelis Hakim menyatakan PUTUS hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan, sehingga petitum Penggugat angka (2) telah sesuai dengan asas keadilan dan kepastian hukum, karenanya patut untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 48 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengatur:

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

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

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus terhitung sejak putusan ini dibacakan, fakta hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 11 Oktober 2017, sehingga masa kerja Penggugat adalah 4 (empat) tahun lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun dengan upah terakhir sebesar Rp. 4.276.349,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah), oleh dan karenanya Tergugat berkewajiban membayar uang pesangon, uang Penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat sesuai ketentuan Pasal 48 PP No. 35 Tahun 2021 secara tunai dan sekaligus



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan rincian sebagai berikut:

1. Uang pesangon 1 x 5 x Rp. Rp. 4.276.349,00 = Rp. 21.381.745,00
2. Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp. 4.276.349,00 = Rp.
8.552.698,00
3. Uang penggantian hak = Rp. _____ 0,00
- TOTAL = **Rp. 29.934.443,00**

Dengan demikian petitum Penggugat angka (3) memiliki alasan hukum yang cukup, karenanya dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa Majelis tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (4) untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 180.000,00 (seratus delapan puluh ribu rupiah) setiap harinya kepada Penggugat apabila Tergugat lalai untuk menjalankan isi putusan sampai Tergugat melaksanakan isi putusan yang berkekuatan hukum tetap, **karena** permohonan Penggugat tersebut tidak memenuhi syarat – syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 225 HIR *jo*. Pasal 606a RV, syarat-syarat dimaksud yaitu apabila petitum yang dikabulkan oleh Majelis Hakim bukan pembayaran sejumlah uang;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara *a quo*, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

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

DALAM REKONVENSI

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

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam bagian Konvensi secara mutatis mutandis dianggap termuat dalam pertimbangan Rekonvensi ini dan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan segala sesuatu yang dipertimbangkan di bagian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Konvensi, sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan Gugatan Rekonvensi, oleh karenanya dalam bagian Rekonvensi Majelis Hakim akan mempertimbangkan dan memutus segala sesuatu yang belum dipertimbangkan dan diputus dalam bagian Konvensi;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa dengan seksama gugatan Penggugat Rekonvensi, didapat fakta bahwa substasinya merupakan hal yang sama pada bagian Konvensi, hal mana apa yang diuraikan dalam bagian Rekonvensi seluruhnya telah dipertimbangkan dan diputus pada bagian Konvensi, sehingga telah kehilangan relevansi untuk dipertimbangkan kembali pada bagian Rekonvensi ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan untuk sebagian, sementara nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sesuai Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya ditetapkan dalam amar putusan;

Mengingat dan memperhatikan akan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang bersangkutan.

MENGADILI :

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

Halaman 26 dari 28 Putusan Nomor 412 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi PHK kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja secara tunai dan sekaligus yang seluruhnya berjumlah **Rp. 29.934.443,00 (dua puluh sembilan juta sembilan ratus tiga puluh empat ribu empat ratus empat puluh tiga rupiah);**
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara yang timbul kepada Negara sebesar Rp. 460.000,00 (empat ratus enam puluh ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam sidang pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Rabu, tanggal 12 Januari 2022, oleh kami **SAPTONO SETIAWAN, S.H., M.Hum.**, sebagai Ketua Majelis, **MURSITO, S.H.**, dan **GOTTI SITUMORANG, S.H., S.Sos., M.M.**, sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari **RABU**, tanggal **26 Januari 2022**, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh **Martha Asri Kusuma, S.H., M.Hum.**, selaku Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

MURSITO, S.H.,

SAPTONO SETIAWAN, S.H., M.Hum

GOTTI SITUMORANG, S.H., S.Sos., M.M.

Panitera Pengganti



MARTHA ASRI KUSUMA S.H.,M.Hum.

Biaya-biaya :

1. Panggilan sidang	Rp. 450.000,-
2. Materai	Rp. 10.000,-
Jumlah	Rp. 460.000,- (empat ratus enam puluh ribu rupiah)