



PUTUSAN
Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **HERY PRASETYO**, 39 tahun, Tempat/ tanggal lahir : Sleman, 10 Oktober 1981, Laki- laki, Agama : Islam, Pekerjaan: Karyawan Swasta, Alamat: Sawahan, RT. 019 RW.008, Somopuro, Jogonalan, Klaten, Jawa Tengah;
Selanjutnya disebut **Penggugat I**;
2. **YOGA IBNU JATMIKA**, 20 tahun, Tempat/ tanggal lahir : Yogyakarta, 28 Septembar 1991, Agama : Katholik, Pekerjaan : Karyawan Swasta, Alamat: Gedongkiwo MJ 1/786, RT.044 RW.009, Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta;
Selanjutnya disebut **Penggugat II**;
3. **YUDHA PRASETYO**, 30 tahun, Tempat / tanggal lahir : Tegal, 14 Januari 1992, Agama : Islam, Pekerjaan: Karyawan Swasta, Alamat : Slawi Kulon, RT.005 RW.008, Slawi Kulon, Slawi, Tegal, Jawa Tengah ;
Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat III** ;
4. **RIARIFIN ADE HERMAWAN** , 25 tahun, Tempat / tanggal lahir : Klaten, 10 Juli 1995, Agama : Islam, Pekerjaan : Karyawan Swasta, Alamat : Sawit, RT.002 RW.003, Sawit, Gantiwarno, Klaten, Jawa Tengah ;
Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat IV**;
5. **TRIANA PUSPITAWATI**, 24 tahun, Tempat/ tanggal lahir : Klaten, 20 Februari 1997, Agama : Islam, Pekerjaan : Karyawan Swasta, Alamat: Sagan GK V/903, RT.037 RW.008, Terban, Gondokusuman, Yogyakarta;
Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat V**;

Penggugat I sampai dengan Penggugat V dalam hal ini memberikan kuasanya kepada Advokat dan Konsultan Hukum yaitu : **CHRISNA HARIMURTI S.H.**, dan kawan- kawan, kesemuanya Advokat atau



Penasehat Hukum Lembaga Bantuan Hukum (LBH) **DHARMA YUDHA** yang beralamat di Klitren Lor GK III / 425, Klitren, Gondokusuman, Yogyakarta, berdasarkan surat kuasa tertanggal 15 Juni 2020.

Selanjutnya disebut sebagai **PARA PENGUGAT** ;

Lawan

Toko Buku Togamas (PT. TOGAMAS Yogyakarta), dengan alamat : Jl. Suroto No.8, Kotabaru, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta yang diwakili oleh SWANDAYAN selaku Direktur dalam hal ini memberikan kuasa kepada DJOKO TRITJAHJANA, SE S.H., M.H., Advokat dan Legal Togamas, ANGGA ISPUTRADI sebagai Manager Departemen HR-GA Togamas, VERONICA SENI KESUMA WARDAN sebagai Area Manager, FAIDZUL ASHROFI sebagai Store Manager Togamas Kotabaru , sesuai dengan jabatannya tersebut yang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. TOGAMAS YOGYAKARTA, berkedudukan di YOGYAKARTA, dengan alamat/kedudukan di Jl. Suroto No. 8 Rt. 006 RW. 002 Kotabaru, Gondokusuman, Yogyakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Januari 2021;

Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 21 Desember 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 22 Desember 2020 dalam Register Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Dasar Gugatan

Adapun alasan-alasan yang menjadi dasar gugatan kami adalah sebagai berikut :

1. Bahwa secara singkat Penggugat dahulu adalah karyawan di Toko Buku Diskon PT.Togamas, Kota Baru, Yogyakarta, namun saat ini telah diberhentikan Sepihak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sejak pada tanggal 2 Mei 2020, dimana PHK dilakukan lisan dan tanpa



diberikan alasan-alasan ataupun penjelasan oleh Pihak Tergugat, hanya diberitahukan kepada para karyawan yang di PHK dengan alasan bahwa adanya dampak Pandemi Virus Covid 19 terhadap perusahaan (PT.Toga mas Yogyakarta) maka Perusahaan melakukan Efisiensi sehingga melakukan PHK terhadap para Penggugat. Bahwa awalnya Penggugat mengetahuinya apabila di PHK yaitu pada saat masuk dan seperti biasa dan dipanggil oleh Store Manager dari Tergugat yang bernama FAIDZUL ARSOFI selanjutnya diberitahukan bahwa para penggugat adalah karyawan yang di PHK oleh Perusahaan (tergugat), tanpa ada Pesangon ataupun Hak-hak diberikan sesuai Undag-undang Nomor 13 tahun 2003 “ Ketenagakerjaan”.

2. Bahwa sebelum di PHK para Penggugat masing-masing bekerja diperusahaan Tergugat, dengan masa kerja dan Gaji terakhir masing-masing kami uraikan satu persatu, sebagai berikut :
 - a. Penggugat atas nama Hery Prasetyo pada saat awal masuk bekerja pada Desember 2009 dengan jabatan Staf Security check and control dan diberhentikan pada 25 Mei 2020 dengan jabatan Staf Security check and control dengan gaji Rp. 2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah) .
 - b. Penggugat atas nama Yoga Ibnu Jatmika pada saat awal masuk bekerja pada Oktober 2014 jabatannya adalah Staf Operasional/Pramuniaga dan diberhentikan pada 25 Mei 2020 dengan jabatan Staf Operasional/Pramuniaga dengan gaji Rp. 2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah)
 - c. Penggugat atas nama Yudha Prasetyo saat awal masuk bekerja pada Mei 2014 jabatannya adalah Staf Security check and control dan diberhentikan pada 25 Mei 2020 dengan jabatan Staf Security check and control dengan gaji Rp. 2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah).
 - d. Penggugat atas nama Riarifin Ade Hermawan pada saat masuk bekerja pada Mei 2014 jabatannya adalah Staf Security check and control dan diberhentikan pada 25 Mei 2020 dengan jabatan Staf Security check and control dengan gaji Rp. 2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah).



- e. Penggugat atas nama Triana Puspitawati pada saat awal masuk bekerja pada Agustus 2015 jabatannya adalah Staf Operasional/Pramuniaga dan diberhentikan pada 25 Mei 2020 dengan jabatan Staf Operasional/Pramuniaga dengan gaji Rp. 2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah).
3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat dilakukan dengan cara dikumpulkan oleh Store Manager yang bernama FAIDZUL ASROFI, selanjutnya diberikan pernyataan singkat bahwa Para Penggugat sudah diberhentikan namun pada saat itu tidak diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak diberi pesangon, Pemberhentian tersebut dikarenakan kebijakan Perusahaan dalam melakukan Efisiensi karyawan yang tidak mempunyai jabatan tinggi dan merupakan kebijakan tersebut karena dampak adanya Pandemi Covid 19 yang berimbas kepada Perusahaan. Bahkan pada saat di PHK para Penggugat di PHK tanpa diberikan Penjelasan atau diperlihatkan surat dari Pihak Pemerintah daerah atau Pemerintah Pusat atau Pihak Yang Berwenang yang menjelaskan, hanya secara singkat dijelaskan bahwa PT Togamas terdampak dari adanya Virus Covid 19.
4. Bahwa PHK atau Efisiensi Karyawan menurut Tergugat dengan melakukan PHK kepada Para penggugat, tidak sesuai sebagaimana dari Surat Edaran menteri Tenaga Kerja RI, yang mengeluarkan Surat Perlindungan terhadap pekerja/ buruh dan kelangsungan usaha terkait dampak pandemi Covid 19 sebagaimana diatur dalam Surat Edaran (SE) menaker Nomor : M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan terhadap pekerja/ buruh dan kelangsungan usahadalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid 19, tanggal 17 Maret 2020. Bahwa terkait dengan surat Edaran ini Gubernur diminta untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja /buruh terkait pandemi Covid 19 serta mengupayakan pencegahan, penyebaran dan penanganan kasus terkait pandemi Covid 19 dilingkungan kerja.
5. Bahwa apabila dalil dari Tergugat yang menyatakan bahwa Kondisi yang dialami oleh Tergugat dalam Kondisi Forje Majeur (kejadian atau keadaan diluar kuasa dari pihak yang bersangkutan/ Pandemi Covid - 19) digunakan alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat, apakah dapat dibenarkan ?



Maka terhadap pernyataan tersebut, perlu Penggugat uraikan dasar hukum mengenai Forje Majeur, yaitu diatur dalam pasal 1244 KUHPerdara (aturan umum) : *"jika ada alasan si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga apabila ia tidak dapat membuktikan bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakan perikatan itu, disebabkan karena suatu hal yang tak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu jika itikad buruk ada ada pada pihaknya"*.

Bahwa dari Penjelasan pasal 1244 KUHPerdara, apakah benar yang menjadi dasar dari Tergugat alasan Pandemi menjadi alasan forjemajeur untuk melepaskan diri dari tanggung jawab dalam hal melakukan PHK kepada para Penggugat, maka dapat Penggugat secara rinci mengenai alasan tersebut tidak benar, mengapa Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat mengalami keadaan yang memaksa dan kondisi perusahaan PT.Togamas sedang mengalami kebangkrutan, maka akan Penggugat ulas, keadaan yang sebenarnya saat ini kondisi di Perusahaan PT.Togamas Yogyakarta :

- Yang Pertama adalah : Tergugat dalam melakukan PHK terhadap para Penggugat dilain sisi setiap Minggu membuat Event atau pameran, dimana dalam membuat Event dan Pameran tentunya Tergugat mengeluarkan biaya untuk Pihak ketiga, dan dilakukan secara berkala (* hal tersebut tidak mencerminkan suatu perusahaan yang terdampak adanya Pandemi Covid 19.
- Yang Kedua adalah : Bahwa dalam melakukan PHK dengan alasan Kondisi Omzet menurun, justru dalam kondisi Pandemi siswa yang harus sekolah dari rumah atau Mahasiswa atau banyak kalangan yang memerlukan buku untuk kegiatan belajar dari rumah semakin meningkat, hal tersebut dapat dibuktikan dengan kondisi saat ini di PT.Togamas Yogyakarta.
- Maka menurut Penggugat alasan mem PHK karena dampak Pandemi, sebenarnya tidak berlaku bagi PT.Togamas Yogyakarta, serta dalam melakukan PHK dengan lisan adalah suatu perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Tenaga kerja, dan tidak memberikan Hak-hak pekerja yang layak sebagaimana asal 156 ayat 2,3,4 Undang-undang



Ketenagakerjaan. Bahwa Penggugat setelah dilakukan PHK oleh Tergugat, telah mengajukan Surat pengajuan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kota Yogyakarta tertanggal, dengan Surat Nomor : 04/VIII/LBH-DY/2019 dan mendapatkan jawaban mengenai tindak lanjut dari surat pengajuan mediasi yang Penggugat telah ajukan dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kota Yogyakarta telah menentukan mengenai jadwal diadakannya mediasi yaitu pada tanggal 29 Agustus 2019 mediasi pertama dilakukan, mediasi kedua dilakukan pada tanggal 5 September 2019 dan mediasi ketiga dilakukan pada tanggal 12 September 2019, serta Surat Somasi dan Klarifikasi kepada Tergugat pada tanggal 8 Agustus 2019 dengan Nomor : 04/VIII/LBH-DY/2019 tetapi tidak ada jawaban dari pihak Tergugat atas somasi dan klarifikasi yang telah dikirimkan oleh Penggugat. Bahwa dari Permohonan dari penggugat Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta telah memanggil kepada penggugat dan Tergugat untuk diselesaikan terlebih dahulu secara Bipartit, dan sampai adanya diselesaikan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta sebanyak 3 kali serta telah dikeluarkan Surat Anjuran dan risalah pada :

- Panggilan Pemilihan Mediator yaitu pada tanggal 11 September 2020.
- Panggilan Mediasi I pada tanggal 1 Oktober 2020
- Panggilan Mediasi II pada tanggal 8 Oktober 2020.

6. Bahwa berdasarkan peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 2,

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

7. Bahwa berdasarkan berdasarkan peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 :



- (1) *Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipatrit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.*
- (2) *Penyelesaian perselisihan melalui bipatrit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.*
- (3) *Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipatrit dianggap gagal.*
8. Bahwa berdasarkan berdasarkan peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 butir 11 menyatakan bahwa *Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator atau lebih mediator yang netral.*
9. Bahwa Terkait dengan tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada Penggugat, menimbang ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 156 ayat (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.

Bahwa selain itu berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 163 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, *Pasal 163 ayat (2), berbunyi :*

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka



pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

10. Bahwa berdasarkan hasil Mediasi yang dilakukan oleh Pekerja (Penggugat) dan Tergugat (Pengusaha) yang di Mediasi oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Yogyakarta, maka Pihak Dinas Tenaga kerja Kota Yogyakarta mengeluarkan Anjuran terhadap Pengusaha dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat maka, Tergugat diberikan Anjuran sesuai 156 ayat 1, 2, 3 dan 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, memberikan Gaji dan Pesangon kepada Penggugat yaitu berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang dibuat oleh Dinas dan Surat Tamggapan serta Revisi dari Penggugat yaitu sebagai berikut:

A. Bahwa untuk Penggugat atas nama Hery Prasetyo :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (9 \times \text{Rp. } 2.100.000,00) = \text{Rp. } 37.800.000,00$ (tiga puluh tujuh juta delapan ratus ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (4 \times \text{Rp. } 2.100.000,00) = \text{Rp. } 8.400.000,00$ (delapan juta empat ratus ribu rupiah).

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times \text{Rp. } 37.800.000,00 + \text{Rp. } 8.400.000 = \text{Rp. } 6.930.000$ (enam juta sembilan ratus tiga puluh ribu rupiah)

d. Jumlah: $\text{Rp. } 53.130.800,00$ (lima puluh tiga juta lima ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah)

(*) Penghitungan dari Dinas sudah sesuai.

B. Bahwa untuk Penggugat atas nama Yoga Ibnu Jatmika :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (6 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 24.048.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh delapan ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:



$$15\% \times (\text{Rp.24.048.000,00} + \text{Rp. 4.008.000,00}) = \text{Rp. 4.208.100 (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)}$$

d. Jumlah: Rp.28.056.000,00 (dua puluh delapan juta rupiah)

Dari Jumlah tersebut diatas (*) menurut perhitungan kami yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta ada kesalahan hitung di penjumlahan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak, menurut perhitungan kami yang benar yaitu :

a. Uang Pesangon:

$$2 \times (6 \times \text{Rp. 2.004.000,00}) = \text{Rp. 24.046.000,00 (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)}$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$$1 (2 \times \text{Rp. 2.004.000,00}) = \text{Rp. 4.008.000,00 (empat juta delapan ribu rupiah)}$$

c. Uang Penggantian Hak:

$$15\% \times (\text{Rp.24.048.000,00} + \text{Rp. 4.008.000,00}) = \text{Rp. 4.208.100 (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)}$$

d. Jumlah: Rp.32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah)

C. Bahwa untuk Penggugat atas nama Yudha Prasetyo :

a. Uang Pesangon:

$$2 \times (6 \times \text{Rp. 2.004.000,00}) = \text{Rp. 24.046.000,00 (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)}$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$$1 (2 \times \text{Rp. 2.004.000,00}) = \text{Rp. 4.008.000,00 (empat juta delapan ribu rupiah)}$$

c. Uang Penggantian Hak:

$$15\% \times (\text{Rp.24.048.000,00} + \text{Rp. 4.008.000,00}) = \text{Rp. 4.208.100 (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)}$$

d. Jumlah: Rp.28.056.000,00 (dua puluh delapan juta rupiah)

Dari Jumlah tersebut diatas (*) menurut kami perhitungan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta ada kesalahan hitung di penjumlahan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak, menurut perhitungan kami yaitu :

a. Uang Pesangon:



$2 \times (6 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 24.046.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times (\text{Rp. } 24.046.000,00 + \text{Rp. } 4.008.000,00) = \text{Rp. } 4.208.100$ (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)

d. Jumlah: Rp.32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah).

D. Bahwa untuk Penggugat atas nama Riarifin Ade Hermawan :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (6 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 24.046.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times (\text{Rp. } 24.046.000,00 + \text{Rp. } 4.008.000,00) = \text{Rp. } 4.208.100$ (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)

d. Jumlah: Rp.28.056.000,00 (dua puluh delapan juta rupiah)

Dari Jumlah tersebut diatas (*) menurut kami perhitungan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta ada kesalahan hitung di penjumlahan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak, menurut perhitungan kami yaitu :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (6 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 24.046.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times (\text{Rp. } 24.046.000,00 + \text{Rp. } 4.008.000,00) = \text{Rp. } 4.208.100$ (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)



- d. Jumlah: Rp.32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah).
- E. Bahwa untuk Penggugat atas nama Triana Puspitawati :
- a. Uang Pesangon:
- $2 \times (5 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 20.040.000,00$ (dua puluh juta empat puluh ribu rupiah)
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja:
- $1 \times (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)
- c. Uang Penggantian Hak:
- $15\% \times \text{Rp. } 24.048.000,00 = \text{Rp. } 3.607.000,00$ (tiga juta enam ratus tujuh ribu rupiah)
- d. Jumlah: Rp. 27.655.000,00 (dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah)
- (*) Penghitungan dari Dinas sudah sesuai.
11. Bahwa setelah dikeluarkan Anjuran oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja selanjutnya Mediator menerbitkan *RISALAH* pada tanggal 27 November 2020, dimana Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kota Yogyakarta mendengarkan pendapat dari Pekerja (Penggugat) dan Pengusaha (Tergugat) maka Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta mengambil kesimpulan/ hasil perundingan sebagai berikut :
- Pendapat Pekerja : meminta Hak-haknya sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, 3, 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Pendapat Pengusaha :
- | | |
|-------------------------|-----------------|
| 1. Hery Prasetyo | Rp.10.500.000,- |
| 2.Riarifin Ade hermawan | Rp.5.850.000,- |
| 3.Triana Puspita Wati | Rp.1.950.000,- |
| 4.Yoga Ibnu Jatmika | Rp.5.850.000,- |
| 5. Yudha Prasetyo | Rp.5.850.000,- |
- Kesimpulan atau hasil perundingan : Tidak tercapai kesepakatan dalam Mediasi.
12. Bahwa berdasarkan pada ketentuan perundangan sebagaimana tersebut di atas, maka Penggugat berkesimpulan bahwa besarnya nilai Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang



Penggantian Hak yang seharusnya dibayarkan Tergugat kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

A. Bahwa untuk Penggugat atas nama Hery Prasetyo :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (9 \times \text{Rp. } 2.100.000,00) = \text{Rp. } 37.800.000,00$ (tiga puluh tujuh juta delapan ratus ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (4 \times \text{Rp. } 2.100.000,00) = \text{Rp. } 8.400.000,00$ (delapan juta seratus ribu rupiah).

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times \text{Rp. } 37.800.000,00 + \text{Rp. } 8.400.000 = \text{Rp. } 6.930.000$ (enam juta delapan ratus ribu rupiah)

d. Jumlah: Rp. 53.130.800,00 (lima puluh tiga juta lima ratus empat belas ribu delapan ratus rupiah)

(*) Penghitungan dari Dinas sudah sesuai.

B. Bahwa untuk Penggugat atas nama Yoga Ibnu Jatmika :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (6 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 24.048.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times (\text{Rp. } 24.048.000,00 + \text{Rp. } 4.008.000,00) = \text{Rp. } 4.208.100$ (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)

d. Jumlah: Rp. 32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah)

C. Bahwa untuk Penggugat atas nama Yudha Prasetyo :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (6 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 24.048.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:



$15\% \times (\text{Rp.}24.048.000,00 + \text{Rp.} 4.008.000,00) = \text{Rp.} 4.208.100$ (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)

d. Jumlah: Rp.32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah).

D. Bahwa untuk Penggugat atas nama Riarifin Ade Hermawan :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (6 \times \text{Rp.} 2.004.000,00) = \text{Rp.} 24.046.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 (2 \times \text{Rp.} 2.004.000,00) = \text{Rp.} 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times (\text{Rp.}24.048.000,00 + \text{Rp.} 4.008.000,00) = \text{Rp.} 4.208.100$ (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)

d. Jumlah: Rp.32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah).

E. Bahwa untuk Penggugat atas nama Triana Puspitawati :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (5 \times \text{Rp.} 2.004.000,00) = \text{Rp.} 20.040.000,00$ (dua puluh juta empat puluh ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (2 \times \text{Rp.} 2.004.000,00) = \text{Rp.} 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times \text{Rp.} 24.048.000,00 = \text{Rp.} 3.607.000,00$ (tiga juta enam ratus tujuh ribu rupiah)

d. Jumlah: Rp. 27.655.000,00 (dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah)

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta c.q Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar memeriksa dan memberikan putusan sebagai berikut : PRIMAIR :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara dan Penggugat dan Tergugat adalah pekerja menetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);



3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

A. Bahwa untuk Penggugat atas nama Hery Prasetyo :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (9 \times \text{Rp. } 2.100.000,00) = \text{Rp. } 37.800.000,00$ (tiga puluh tujuh juta delapan ratus ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (4 \times \text{Rp. } 2.100.000,00) = \text{Rp. } 8.400.000,00$ (delapan juta seratus ribu rupiah).

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times \text{Rp. } 37.800.000,00 + \text{Rp. } 8.400.000 = \text{Rp. } 6.930.000$ (enam juta delapan ratus ribu rupiah)

d. Jumlah: Rp. 53.130.800,00 (lima puluh tiga juta lima ratus empat puluh ribu delapan ratus rupiah)

(*) Penghitungan dari Dinas sudah sesuai

B. Bahwa untuk Penggugat atas nama Yoga Ibnu Jatmika :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (6 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 24.048.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh delapan ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times (\text{Rp. } 24.048.000,00 + \text{Rp. } 4.008.000,00) = \text{Rp. } 4.208.100$ (empat juta dua ratus delapan puluh ribu seratus rupiah)

d. Jumlah: Rp. 32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah)

C. Bahwa untuk Penggugat atas nama Yudha Prasetyo :

a. Uang Pesangon:



$2 \times (6 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 24.046.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times (\text{Rp. } 24.046.000,00 + \text{Rp. } 4.008.000,00) = \text{Rp. } 4.208.100$ (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)

d. Jumlah: Rp.32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah).

D. Bahwa untuk Penggugat atas nama Riarifin Ade Hermawan :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (6 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 24.046.000,00$ (dua puluh empat juta empat puluh enam ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times (\text{Rp. } 24.046.000,00 + \text{Rp. } 4.008.000,00) = \text{Rp. } 4.208.100$ (empat juta dua ratus delapan ribu seratus rupiah)

d. Jumlah: Rp.32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah).

E. Bahwa untuk Penggugat atas nama Triana Puspitawati :

a. Uang Pesangon:

$2 \times (5 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 20.040.000,00$ (dua puluh juta empat puluh ribu rupiah)

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times (2 \times \text{Rp. } 2.004.000,00) = \text{Rp. } 4.008.000,00$ (empat juta delapan ribu rupiah)

c. Uang Penggantian Hak:

$15\% \times \text{Rp. } 24.048.000,00 = \text{Rp. } 3.607.000,00$ (tiga juta enam ratus tujuh ribu rupiah)

d. Jumlah: Rp. 27.655.000,00 (dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah)

5. Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar seluruh upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial



terhitung mulai bulan Desember 2020 sampai dengan Juni 2021
sebesar masing-masing perbulan dengan rincian sebagai berikut :

- a. Hery Prasetyo: 6 x Rp2.100.000,- (Dua Juta Seratus Ribu Rupiah) : Rp.12.000.000 (Dua Belas Juta Seratus Ribu Rupiah)
 - b. Riarifin Ade Hermawan: 6 x Rp2.004.000,- (Dua empat Ribu Rupiah) : Rp12.024.000,- (Dua Belas Juta Dua Puluh Empat Ribu Rupiah).
 - c. Yoga Ibnu Jatmiko : 6 x Rp2.004.000,- (Dua empat Ribu Rupiah) : Rp12.024.000,- (Dua Belas Juta Dua Puluh Empat Ribu Rupiah).
 - d. Yudha Prasetyo: : 6 x Rp2.004.000,- (Dua empat Ribu Rupiah) : Rp12.024.000,- (Dua Belas Juta Dua Puluh Empat Ribu Rupiah).
 - e. Triana puspitawati : 6 x Rp2.004.000,- (Dua empat Ribu Rupiah) : Rp12.024.000,- (Dua Belas Juta Dua Puluh Empat Ribu Rupiah).
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp500.000,- (Lima ratus ribu rupiah) 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;
7. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR :

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya.

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

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



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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

Gugatan Penggugat cacat hukum karena Anjuran/Risalah perkara a quo cacat hukum

Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat tidak secara optimal melaksanakan perundingan tripartit sebagaimana dimaksud Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang mewajibkan dilakukan perundingan tripartit untuk suatu perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Yogyakarta langsung memanggil Tergugat untuk menghadiri sidang mediasi, dan selanjutnya Mediator mengeluarkan Anjuran/Risalah.

Padahal dalam sidang mediasi pertama tertanggal 1 Oktober 2020 Tergugat sudah menyampaikan kepada Mediator bahwa terhadap perkara a quo para pihak masih diberi kesempatan untuk berunding yang mana kesempatan untuk berunding tidak dilaksanakan akan tetapi tiba-tiba pihak mediator secara sepihak mengeluarkan suatu risalah, sehingga sidang mediasi ini masih prematur karena syarat formil untuk dilakukan mediasi belum terpenuhi. Namun Mediator tiba-tiba mengeluarkan Anjuran/Risalah.

Bahwa oleh karena perundingan tripartit belum dilaksanakan dan/atau anjuran/risalah adalah cacat hukum karena perundingan tripartit tidak ada, maka berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI mediasi dan Anjuran/Risalah Mediator yang dilampirkan dalam gugatan Penggugat adalah cacat hukum. Dan oleh karena itu, gugatan Penggugat juga menjadi cacat hukum. Karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI adalah beralasan hukum gugatan Penggugat dikembalikan kepada Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil gugatan Para Penggugat, kecuali dalil-dalil yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat;



2. Bahwa dalil Penggugat Posita-1 yang menyatakan Penggugat telah memberhentikan secara sepihak adalah tidak benar, yang benar adalah bahwa Tergugat menyampaikan kebijakan rencana efisiensi sehubungan dengan permasalahan kondisi penjualan buku toko Togamas Yogyakarta yang mana akibat Pandemi Covid 19, adanya kebijakan PSBB, serta aktivitas toko dan masyarakat dibatasi hal ini sangat berdampak fatal terhadap omset penjualan yang mengakibatkan Togamas sudah tidak mampu untuk bertahan sebagaimana biasanya terkait kondisi tersebut management toko Togamas menawarkan efisiensi kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang disesuaikan dengan kemampuan toko, jadi tidak benar apabila Toko Togamas menawarkan efisiensi kepada para tergugat tanpa adanya kompensasi apapun;
3. Bahwa Tergugat tidak pernah memerintahkan Para Penggugat untuk tidak aktif dalam bekerja selama permasalahan ini terjadi akan tetapi Para Penggugat menanggapi seolah Tergugat melarang untuk bekerja kembali mengingat sampai saat ini Tergugat tidak pernah mengeluarkan instruksi secara resmi terkait pemutusan hubungan Kerja;
4. Bahwa Tergugat pernah menyampaikan kepada Para Penggugat terkait informasi status karyawan apabila sejak sekitar bulan Mei 2020 Status PKWT dinyatakan dicabut atau dihentikan bukan menjelaskan terkait PHK sehingga seharusnya karyawan masuk seperti biasa;
5. Bahwa mengingat para Penggugat sejak periode bulan Mei 2020 sudah tidak melaksanakan kewajibannya untuk bekerja tanpa ada keterangan yang jelas maka Tergugat menganggap bahwa Para Penggugat telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan seharusnya dengan kondisi tersebut Para Penggugat tidak berhak akan pesangon atau kompensasi apapun;
6. Bahwa perlu diketahui status hubungan kerja dan masa kerja Para Penggugat sesuai dengan data di perusahaan adalah sebagai berikut :
 1. Hery Prasetyo statusnya diangkat menjadi karyawan tetap sejak Desember 2009 (10 tahun masa kerja);
 2. Yoga Ibnu Jatmika, hubungan kerja PKWT berakhir di 11 Januari 2019, dan dianggap sebagai karyawan tetap sejak 12 Januari 2019 (1 tahun 4 bulan masa kerja);



3. Yudha Prasetyo, hubungan kerja PKWT berakhir di 29 Juni 2018, dan dianggap sebagai karyawan tetap sejak 30 Juni 2018 (1 tahun 10 bulan masa kerja);
4. Riarifin Ade Hermawan, hubungan kerja PKWT berakhir di 3 Desember 2018, dan dianggap sebagai karyawan tetap sejak 4 Desember 2018 (1 tahun 5 bulan masa kerja);
5. Triana Puspitawati, hubungan kerja PKWT berakhir di 3 Desember 2018, dan dianggap sebagai karyawan tetap sejak 4 Desember 2018 (1 tahun 5 bulan masa kerja).

Yang mana akan kami buktikan dalam acara pembuktian.

7. Bahwa dalil Para Penggugat pada posita 2 yang menyatakan Para Penggugat menerima upah dari Tergugat sebesar :
 - a. Hery Prasetyo jabatan Staf Security Check menerima upah Rp2.004.000,- (Dua juta Empat Ribu Rupiah) perbulan adalah tidak benar. Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp. 2.100.000,- (dua juta seratus ribu rupiah) perbulan dengan rincian upah pokok sebesar Rp. 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) dan tunjangan tidak tetap sebesar Rp. 900.000,- (sembilan ratus ribu rupiah).
 - b. Yoga Ibu Jatmika jabatan Staf Operasional menerima upah Rp 2.004.000,- (Dua juta Empat Ribu Rupiah) perbulan adalah tidak benar. Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp1.950.000,- (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan dengan rincian upah pokok sebesar Rp1.050.000,- (satu juta lima puluh ribu rupiah) dan tunjangan tidak tetap sebesar Rp900.000,- (sembilan ratus ribu rupiah).
 - c. Yudha Prasetyo jabatan Staf Security Check menerima upah Rp2.004.000,- (Dua juta Empat Ribu Rupiah) perbulan adalah tidak benar. Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp1.950.000,- (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan dengan rincian upah pokok sebesar Rp975.000,- (sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) dan tunjangan tidak tetap sebesar Rp975.000,- (sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah).;
 - d. Riarifin Ade Hermawan jabatan Staf Security Check menerima upah Rp2.004.000,- (Dua juta Empat Ribu Rupiah) perbulan adalah tidak benar. Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp1.950.000,-



- (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan dengan rincian upah pokok sebesar Rp975.000,- (sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) dan tunjangan tidak tetap sebesar Rp975.000,- (sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);
- e. Triana Puspitawati jabatan Staf Operasional menerima upah Rp 2.004.000,- (Dua juta Empat Ribu Rupiah) perbulan adalah tidak benar. Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp. 1.950.000,- (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan dengan rincian upah pokok sebesar Rp. 975.000,- (sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) dan tunjangan tidak tetap sebesar Rp. 975.000,- (sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) ;
8. Bahwa dalil Para Penggugat pada posita 3 yang menyatakan bahwa Tergugat melakukan PHK secara sepihak adalah tidak benar akan tetapi keputusan alternatif untuk menyelamatkan usaha manajemen mencoba menawarkan efisiensi dengan kompensasi sehingga dengan kata lain bila kompensasi tidak diterima dan tidak disetujui tentunya oleh Pihak Penggugat kebijakan yang dikeluarkan khususnya kepada pihak yang menolak tidak dapat dijalankan untuk itu tentunya Para Tergugat harusnya masuk bekerja seperti biasa, akan tetapi pekerja pada kenyataannya tidak mau masuk kembali hal ini yang menjadikan permasalahan;
9. Bahwa pada posita 4 perusahaan atau Tergugat sangat setuju untuk mengupayakan secara maksimal penyelamatan usaha tanpa harus melakukan pengurangan karyawan, mengingat kemampuan perusahaan saat ini sangat berat dan tidak mampu untuk membayar kompensasi seperti yang diatur dalam undang-undang tentunya pilihan menawarkan kepada karyawan untuk efisiensi dengan kompensasi sesuai kemampuan toko Togamas di sampaikan kepada Para Penggugat;
10. Bahwa pengajuan perusahaan atau Toko Togamas kepada Para Penggugat tidak memperoleh kesepakatan tentunya rencana efisiensi karyawan terhadap Para Penggugat tidak dapat berjalan atau dilaksanakan dan seharusnya Para Penggugat masuk kerja seperti semula bukan malah tidak masuk kerja tanpa alasan;



11. Bahwa tidak benar dalil yang disampaikan pada posita 5 yang menyatakan apabila Toko Buku Togamas tidak terdampak kondisi pandemi Covid 19 karena justru akibat Covid 19 ini berlangsung, toko tidak memiliki pemasukan atau sangat sepi sehingga tidak mampu lagi untuk menutupi biaya operasional toko baik itu sewa toko ataupun biaya gaji karyawan;
12. Bahwa sehubungan dengan dalil yang disampaikan Para Penggugat pada Posita- 9, 10 dan 11 tentang penawaran pemutusan hubungan kerja serta kompensasi yang disampaikan manajemen tidak memperoleh kesepakatan tentunya pemutusan hubungan kerja tidak dapat direalisasikan mengingat gugatan dibuat tertanggal 21 Desember 2020 dan didaftarkan ke pengadilan pada tanggal 22 Desember 2020 tentunya segala ketentuan yang mengatur tentang pesangon tidak mengacu lagi pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No 13 pasal pasal 163 ayat (2) dikarenakan ketentuan tersebut sejak tanggal 02 Nopember 2020 telah dirubah melalui Undang-undang Cipta kerja pasal 156;
13. Bahwa terkait dengan Posita-12 kami tidak dapat merealisasikan hal tersebut dengan tidak tercapainya kesepakatan tentunya pesangon PHK sejak tanggal 02 Nopember 2020 mengacu pada Undang Undang Cipta Kerja Pasal 156 tentang pesangon.

Berikut bunyi lengkap Pasal 156 tentang pesangon di UU Cipta Kerja.

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai ketentuan 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 3 (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, 9 (sembilan) bulan upah

Perhitungan uang penghargaan berdasarkan pasal 156 ayat 3 (UU No.11/2020) sebagai berikut :

- masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah
- masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah
- masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah
- masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah
- masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah
- masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah
- masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah
- masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah.

9. Bahwa bila mengacu pada pasal 156 Undang-undang Cipta kerja maka pesangon yang harus diberikan kepada Para Penggugat sebesar:

a. Hery Prasetyo (10 tahun masa kerja)

Uang pesangon: $9 \times \text{Rp}1.200.000,- = \text{Rp}10.800.000,-$ (sepuluh juta delapan ratus ribu rupiah).

Uang Penghargaan: $4 \times \text{Rp}1.200.000,- = \text{Rp}4.800.000,-$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah).

Total (pesangon + penghargaan): $\text{Rp}10.800.000,- + \text{Rp}4.800.000,- = \text{Rp}15.600.000,-$ (lima belas juta enam ratus ribu rupiah).

b. Yoga Ibnu Jatmika (1 tahun masa kerja)

Uang pesangon $\times \text{Rp}1.050.000,- = \text{Rp}2.100.000,-$ (dua juta seratus ribu rupiah)



c. Yudha Prasetyo (1 tahun masa kerja)

Uang pesangon

2 x Rp975.000,- = Rp1.950.000,- (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah)

d. Riarifin Ade Hermawan (1 tahun masa kerja)

Uang pesangon

2 x Rp. 975.000,- = Rp. 1.950.000,- (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah)

e. Triana Puspitawati (1 tahun masa kerja)

Uang pesangon

2 x Rp. 975.000,- = Rp. 1.950.000,- (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah)

14. Bahwa dari penawaran kompensasi yang pernah kami ajukan ke para Penggugat dalam agenda mediasi sebenarnya tidak kurang dari nilai ketentuan yang ada, tetapi dalam mediasinya tidak diterima oleh para Penggugat sehingga penawaran kami tersebut tidak berlaku lagi.

15. Bahwa demikian juga dalil-dalil dan tuntutan-tuntutan lainnya yang diajukan Penggugat adalah tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum, karenanya haruslah ditolak;

16. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat tersebut di atas, maka gugatan Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut;
2. Mengembalikan gugatan Penggugat kepada Penggugat;
3. Menyatakan gugatan Penggugat adalah cacat hukum karenanya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Atau bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap surat Jawaban Tergugat, Para Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 20 Januari 2021, yang terlampir dalam berkas perkara;



Menimbang, bahwa terhadap Replik Para Penggugat, Tergugat telah mengajukan Duplik tertanggal 27 Januari 2021, yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata bukti surat Penggugat yang ditandai dengan bukti P-1 sampai P-42, semuanya sesuai dengan aslinya, dengan rinciannya sebagai berikut :

1. P-1 : berupa fotocopy dari asli, Pengaduan dan Permohonan Penyelesaian Hubungan Industrial melalui mediasi;
2. P-2 : berupa fotocopy dari asli, Undangan Penyelesaian Hubungan Industrial kepada para pihak dengan nomor undangan 560/107 tertanggal 9 Juli 2020;
3. P-3 : berupa fotocopy dari asli, permintaan perundingan tertanggal 16 Juli 2020;
4. P-4 : berupa fotocopy dari asli, Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. P-5 : berupa fotocopy dari asli, Daftar hadir Bipartit;
6. P-6 : berupa fotocopy dari asli, Permintaan Perundingan tertanggal 30 Juli 2020;
7. P-7 : berupa fotocopy dari asli, Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kedua;
8. P-8 : berupa fotocopy dari asli, Daftar hadir Bipartit yang kedua;
9. P-9 : berupa fotocopy dari asli, Undangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada para pihak dengan No. Undangan 005/572 tertanggal 08 September 2020;
10. P-10 : berupa fotocopy dari asli, Undangan Penyelesaian Hubungan Industrial kepada para pihak dengan No. Undangan 005/594 tertanggal 14 bulan September 2020;
11. P-11 : berupa fotocopy dari asli, Undangan Penyelesaian Hubungan Industrial kepada para pihak dengan No. Undangan 005/656 tertanggal tertanggal 05 Oktober 2020;
12. P-12 : berupa fotocopy dari asli, Anjuran Disnakertrans dengan No. 565/359 tertanggal 2 November 2020;
13. P-13 : berupa fotocopy dari asli, Surat Tanggapan atas anjuran dengan No. 01/VI/LBH-DY/2020;



14. P-14 : berupa fotocopy dari asli, Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
15. P-15 : berupa fotocopy dari asli, Identitas KTP atas nama: Heri Prasetyo (NIK: 3404171011810001) dan Kartu Tanda Pengenal Toko Buku Togamas;
16. P-16 : berupa fotocopy dari asli, Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (No.01/HRD/KKWT/III/2018);
17. P-17 : berupa fotocopy dari asli, Surat Keterangan Kerja (No.05/HRD/ SKKj/ TM-KOTABARU/V/2020);
18. P-18 : berupa fotocopy dari asli, Addendum Perjanjian Kerja (No. Y4/Corp.- PK/HR/IV/2020);
19. P-19 : berupa fotocopy dari asli, Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (No. 021/HRF/SK-PKWT/V/2020);
20. P-20 : berupa fotocopy dari asli, identitas KTP atas nama : Yoga Ibnu Jatmika (NIK: 3471082809910002) Kartu Tanda Pengenal Toko Buku Togamas;
21. P-21 : berupa fotocopy dari asli, Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (No. 02/HRD/KKWT/XII/2018);
22. P-22 : berupa fotocopy dari asli, Addendum Perjanjian Kerja (No. Y14/Corp.- PK/HR/IV/2020);
23. P-23 : berupa fotocopy dari asli, Surat Keterangan Kerja (No. 02/HRD/SKKj- TM-KOTABARU/V/2020);
24. P-24 : berupa fotocopy dari asli, Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (No. 022/HRD/SK-PKWT/V/2020);
25. P-25 : berupa fotocopy dari asli, Identitas KTP atas nama: Yudha Prasetyo (NIK: 3328101401920001) dan Kartu Tanda Pengenal Toko Buku Togamas;
26. P-26 : berupa fotocopy dari asli, Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (No. 05/HRD/KKWT/VI/2018);
27. P-27 : berupa fotocopy dari asli, Addendum Perjanjian Kerja (No.TY16/Corp -PK/HR/IV/2020);
28. P-28 : berupa fotocopy dari asli, Surat Keterangan Kerja (No.07/HRD/SKKj/ TM-KOTABARU/V/2020);
29. P-29 : berupa fotocopy dari asli, Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (No. 023/HRD/SK-PKWT/V/2020);



30. P-30 : berupa fotocopy dari asli, identitas KTP atas nama dari Riarifin Ade Ade Hermawan (NIK: 3310021007950002) dan Kartu Tanda Pengenal Toko Buku Togamas;
31. P-31 : berupa fotocopy dari asli, Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (No. 03/HRD/KKWT/II/2019);
32. P-32 : berupa fotocopy dari asli Addendum Perjanjian Kerja (No. TY17/Corp-PK/HR/IV/2020);
33. P-33 : berupa fotocopy dari asli, Surat Keterangan Kerja (No.01/HRD/SKKj/ TM-KOTABARU/V/2020);
34. P-34 : berupa fotocopy dari asli, Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (No. 024/HRD/SK-PKWT/V/2020);
35. P-35 : berupa fotocopy dari asli, identitas KTP atas nama Triana Puspita Wati(NIK: 3310256002970004);
36. P-36 : berupa fotocopy dari asli, Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu(No. 04/HRD/KKWT/XII/2018);
37. P-37 : berupa fotocopy dari asli, Addendum Perjanjian Kerja (No. TY 18/ Corp.-PK/HR/IV/2020);
38. P-38 : berupa fotocopy asli, Surat Keterangan Kerja (No.03/ HRD /SKKj/ TM- KOTABARU/V/2020);
39. P-39 : berupa fotocopy dari asli, Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (No. 025/HRD/SK-PKWT/V/2020);
40. P-40 : berupa fotocopy dari asli Aplikasi Bank Permata, Mutasi Transaksi Rekening Payroll Atas Nama: Heri Prasetyo nomor Rekening (0012-2863-6017);
41. P-41 : berupa fotocopy dari asli Aplikasi Bank Permata, Mutasi Transaksi Rekening Payroll Atas Nama: Yoga Ibnu Jatmika Rekening (0012-2863-6238);
42. P-42 : berupa fotocopy dari asli Aplikasi Bank Permata, Mutasi Transaksi Rekening Payroll Atas Nama: Yudha Prasetyo Rekening (0012-2863-6114)

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Para Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Sdr. Aris Suwanto** dan **Sdri. Putri Noviani** yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:



Saksi 1 : Sdr. Aris Suwanto

- Bahwa saksi bekerja di tempat Tergugat mulai dari 2002 sampai 2020.
- Bahwa saksi bekerja dibagian gudang dan diberhentikan karena pensiun dini
- Bahwa Saksi ada diberikan uang kompensasi sebesar Rp. 13.000.000,00 (Tiga Belas Juta Rupiah);
- Bahwa Saksi kenal dengan para Penggugat yaitu: Hery Prasetyo (Security), Yoga (Operasional), Yudha (Security), Ria Rifin (Operasional) dan Triana;
- Bahwa Hery Prasetyo bekerja sekitar 11 tahun, Yoga 7 tahunan, Yudha 7 tahunan, Ria Rifin 4 tahunan, dan Triana selama 4 tahunan;
- Bahwa Saksi adalah karyawan tetap yang bekerja selama 18 tahun;
- Bahwa Saksi terakhir di PHK tanggal 19 Mei 2020, sedangkan para Penggugat adalah 2 hari berikutnya di PHK;
- Bahwa alasan di PHK para Penggugat adalah efisiensi karena adanya Covid-19;
- Bahwa gaji Saksi dipotong selama Covid-19 sebesar 40% menjadi Rp. 1.500.000,00 ;
- Bahwa selama Covid-19 buku-buku yang masuk berjalan normal;
- Bahwa Saksi tidak tahu berapa jumlah karyawan, namun bagi karyawan baru ada masa percobaan selama 3 bulan;
- Bahwa setelah Saksi yang di PHK, Yudha, Hery, dan Adi dipanggil oleh Manager toko bernama Faid;
- Bahwa jumlah karyawan tetap adalah 3 orang dan yang lainnya kontrak;
- Bahwa Penggugat bernama Ria Arifin dan Triana sudah bekerja lagi, sedangkan Yudha, Yoga dan Hery belum bekerja;
- Bahwa potongan gaji 40% berlaku dari tanggal 26 Maret 2020 sampai 25 Juni 2021;
- Bahwa Saksi saat itu dipanggil oleh Manager sendirian;
- Bahwa penggajian dilakukan setiap awal bulan melalui transfer Bank, sedangkan lembur dibayar secara cash;
- Bahwa absensi karyawan adalah melalui komputer ;
- Bahwa Saksi di PHK umur 46 Tahun;



- Bahwa untuk Toko Buku Diskon PT.Togamas karyawannya ada berapa saya tidak tahu;
- Bahwa karyawannya begitu masuk selama 3 (tiga) bulan percobaan dahulu, setelah itu kalau bagus baru diterima seabagai karyawan kontrak selama 2 (dua) tahun;
- Bahwa kalau sebagai karyawan kotrak saksi tidak tahu ada pernjanjian atau tidak;
- Bahwa saksi tahu sebagai karyawan tetap ada pernjaniannya;
- Bahwa benar, sejak dari awal masuknya itu dibedakan sebagai tenaga kotrak dan sebagai tenaga tetap;
- Bahwa semua karyawan Toko Buku Diskon PT.Togamas masih karyawan kontrak ;
- Bahwa sebagai tenaga karyawan tetap dan sebagai tenaga karyawan kontrak gajinya tidak sama;
- Bahwa pada setiap terima gaji Karyawan PT.Togamas, Kota Baru, Yogyakarta tidak terima Slip gaji dan tidak dikasihkan oleh Store Manager dari Tergugat yang bernama FAIDZUL ARSOFI;
- Bahwa sebelum Store Manager dari Tergugat yang bernama FAIDZUL ARSOFI yang sekarang ini Slip gajiya dikasihkan;
- Bahwa pada saat bekerja di Toko Buku Diskon PT.Togamas, Kota Baru, Yogyakarta saksi terima juga uang lembur dibayarkan langsung dari keuangan;

Saksi-2 : Sdri. Putri Noviani :

- Bahwa Saksi bertugas sebagai Kasir, bekerja sejak November 2016 sampai 25 Mei 2020, dikontrak selama 3 Tahun dan trainning 3 bulan;
- Bahwa Saksi dikontrak per 1 Tahun dan ikut di PHK namun tidak diberi kompensasi
- Bahwa gaji Saksi terakhir adalah Rp1.900.000,00 sedangkan UMR waktu itu Rp2.004.000,00 ;
- Bahwa para Penggugat ada yang di PHK bersamaan dengan Saksi dan ada yang berbeda 1 hari;
- Bahwa Saksi dipotong gaji dari bulan Maret 2020 sampai Juni 2020 sebesar 40%;
- Bahwa omset penjualan turun tetapi tidak drastis;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa penghasilan toko pershift dari Rp3.000.000,00 menjadi Rp2.500.000,00;
- Bahwa hari kerja terbagi menjadi 2 setiap harinya;
- Bahwa surat PHK hanya dilihatkan tetapi tidak diberikan;
- Bahwa kasir di toko Tergugat sebanyak 4 orang;
- Bahwa jika ada promo harian, maka toko Tergugat ada mengeluarkan biaya pameran;
- Bahwa Saksi tidak diberikan surat PHK, dikarenakan wabah Covid-19;
- Bahwa Saksi diberikan uang kompensasi sebesar Rp1.020.000,00 namun ditolak;
- Bahwa saksi sebagai Kasir Toko Buku Diskon PT.Togamas, Kota Baru, Yogyakarta, ada 2 (dua) Shif;
- Bahwa saksi di PHK pada tanggal 24 Mei, trus pada tanggal 25 Mei Para Penggugat yang 5 (lima) orang tersebut juga di PHK;
- Bahwa masing - masing Para Penggugat tersebut HERI PRASETYO sudah bekerja 11 (sebelas) , TRIANA PUSPITAWATI 8 tahun, dan yang 3 (tiga) orang Penggugat masing-masing sudah bekerja selama 7 (tujuh) tahun di Toko Buku Diskon PT.Togamas, Kota Baru, Yogyakarta;
- Bahwa saksi tahu itu dari Strutur Bagan;
- Bahwa yang menjadi Pegawai tetap di Toko Buku Diskon PT.Togamas, Kota Baru, Yogyakarta ada 3 (tiga) orang yaitu : Pak ARIF, Pak ADE dan Bu Dwi;
- Bahwa di Toko Buku Diskon PT.Togamas, Kota Baru, Yogyakarta bergerak dalam bidang jual beli Of Line dan On Line, satu hari kalau pada saat tidak Covit Omzet pendapatanya sehari sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) dan pada saat Covit menjadi turun menjadi Rp 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) perharinya;
- Bahwa permasalahan ini sudah sampai di Disnaker dan hasilnya saksi tidak tahu ;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk mendukung dan membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat berupa foto copy yang telah memenuhi biaya meterai secukupnya,

Halaman 29 dari 51 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/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)



dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok, kemudian diberi tanda T1-A s.d. T12, yaitu:

1. T1-A : berupa fotocopy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 01/HRD/KKW T II/VI/2017;
2. T1-B : berupa fotocopy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No.01/HRD/KKW T I/ XII/2017;
3. T1-C : berupa fotocopy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 02/HRD/KKW T II/VI/2017;
4. T1-D : berupa fotocopy Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 02/HRD/KKW T I/2019;
5. T2: berupa fotocopy Surat Nomor 52/Corp-SPB/TY/V/2020 Perihal Penawaran Tali Asih;
6. T3-A : berupa fotocopy Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 021/HRD/SK-PKWT/V/2020;
7. T3-B : berupa fotocopy Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 022/HRD/SK-PKWT/V/2020;
8. T3-C : berupa fotocopy Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 023/HRD/SK-PKWT/V/2020;
9. T3-D : berupa fotocopy Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 024/HRD/SK-PKWT/V/2020;
10. T3-E : berupa fotocopy Surat Keterangan Pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. 025/HRD/SK-PKWT/V/2020;
11. T4-A : berupa fotocopy Risalah Bipartit Pertama;
12. T4-B : berupa fotocopy Risalah Bipartit Kedua;
13. T4-C : berupa fotocopy Risalah Bipartit Ketiga;
14. T5: berupa fotocopy Surat Disnakertrans No. 005/594 perihal Mediasi I;
15. T6: berupa fotocopy Surat No. 19/Corp-SPB/HR/X/2020 perihal Permohonan Perubahan Jadwal Mediasi II;
16. T7: berupa fotocopy Surat Disnakertrans No. 565/359 hal Anjuran;
17. T8: berupa fotocopy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
18. T9: berupa fotocopy Surat No. 34/Corp-SPB/HR/XI/2020 perihal Jawaban Anjuran Disnakertrans Jogjakarta;
19. T10 : berupa fotocopy Rekapitulasi Payroll Periode Maret 2020 sampai dengan Mei 2020;



20. T11-A : berupa fotocopy Slip Gaji Sdr. Hery Prasetyo Periode Mei 2020;
21. T11-B : berupa fotocopy Slip Gaji Sdr. Yoga Ibnu Jatmika Periode Mei 2020;
22. T11-C : berupa fotocopy Slip Gaji Sdr. Yudha Prasetyo Periode Mei 2020;
23. T11-D : berupa fotocopy Slip Gaji Sdr. Riarifin Ade Periode Mei 2020;
24. T11-E : berupa fotocopy Slip Gaji Sdr. Triana Puspita Wati Periode Mei 2020;
25. T12 : berupa fotocopy Rekapitulasi Laporan Keuangan Periode Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama Sdr. **Anas Farobi** dan Sdr. **Fransiska Wahyuni** yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1.Sdr. **Anas Farobi**;

- Bahwa Saksi bekerja sebagai General Manager diperusahaan Tergugat;
- Bahwa perusahaan Tergugat menawarkan efisiensi sesuai dengan keuangan perusahaan;
- Bahwa gaji Management ikut dikurangi karena Covid-19;
- Bahwa ada karyawan yang menolak ditawari PHK namun akhirnya bekerja kembali;
- Bahwa Saksi berkedudukan di kantor pusat Malang
- Bahwa perusahaan Tergugat belum ada diaudit terkait dengan keuangan perusahaan;
- Bahwa tugas dari Saksi adalah mengontrol toko-toko cabang yang ada di kota lain;
- Bahwa Para Penggugat tidak ada masalah namun perusahaan melakukan efisiensi;
- Bahwa para Penggugat dipanggil Manager toko ditawari untuk PHK;
- Bahwa omset akhir tahun turun 50% dan laba turun 200% diakhir tahun 2020;



- Bahwa pihak Tergugat telah melakukan tahapan-tahapan sebelum efisiensi karyawan;
- Bahwa kepada Para Penggugat yang diberhentikan tersebut ditawarkan Kompensasi sebagai uang tali asih;
- Bahwa tugas saksi sebagai general manager, untuk mengambil kebijakan di Toko Buku Togamas (PT.TOGAMAS Yogyakarta);
- Bahwa benar, saya yang untuk mengambil semua kebijakan di semua cabang Toko Buku Togamas;
- Bahwa benar Toko Buku Togamas (PT.TOGAMAS Yogyakarta), dengan alamat : Jl. Suroto No.8, Kotabaru, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta ;
- Bahwa benar, kebijakan untuk dapat kompensasi bagi yang di PHK atau diberhentikan oleh Toko Buku Togamas, ditawarkan disemua cabang Toko Buku Togamas ;
- Bahwa apabila Pegawai atau Karyawan yang di PHK atau diberhentikan oleh Toko Buku Togamas, menolak pemberian kompensasi yang ditawarkan disemua cabang Toko Buku Togamas, perusahaan tidak bisa apa-apa, dan untuk mengatasinya kompensasi tidak bisa berbuat apa-apa;

2.Saksi **Sdri. Fransiska Wahyuni;**

- Bahwa Saksi bekerja sejak 2003 yang menangani masalah Payroll, BPJS, dan absensi karyawan;
- Bahwa Saksi ada mengeluarkan slip karyawan yang diberikan kepada Manager toko;
- Bahwa gaji karyawan tergantung dengan masa kerjanya;
- Bahwa gaji yang dijadikan bukti dalam pengadilan adalah setelah adanya adendum perjanjian kerja;
- Bahwa upah pokok dan tunjangan tidak tetap adalah komponen upah;
- Bahwa tunjangan tidak tetap besarnya tidak bergantung pada kehadiran;
- Bahwa saksi berkedudukan di Malang;
- Bahwa upah terakhir dari Para Penggugat adalah bulan Mei 2020;
- Bahwa PHK kepada Penggugat adalah karena efisiensi dan diberi uang tali kasih berkisar ada yang 2 juta, 5 juta, dan 10 juta;



- Bahwa nilai tunjangan tidak tetap pada hakikatnya adalah tetap setiap bulan;
- Bahwa potongan 40% masing-masing pada upah pokok dan tunjangan tidak tetap;

Menimbang bahwa selanjutnya Para Penggugat dan pihak Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 24 Februari 2021 ;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

A. DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa karena dalam surat jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi terhadap gugatan Para Penggugat, maka sebelum memeriksa pokok perkara Majelis Hakim terlebih dahulu memeriksa eksepsi Tergugat ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim setelah membaca dan memeriksa eksepsi Tergugat, maka dapat disimpulkan bahwa eksepsi Tergugat tersebut pada pokoknya menyatakan **eksepsi tentang gugatan Para Penggugat cacat hukum** karena Anjuran/ Risalah perkara a quo cacat hukum yaitu :

Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat tidak secara optimal melaksanakan perundingan tripartit sebagaimana dimaksud Pasal 3 ayat (1) Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang mewajibkan dilakukan perundingan tripartit untuk suatu perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta langsung memanggil Tergugat untuk menghadiri sidang mediasi, dan selanjutnya Mediator mengeluarkan Anjuran/Risalah. Padahal dalam sidang mediasi pertama tertanggal 1 Oktober 2020 Tergugat sudah menyampaikan kepada Mediator bahwa terhadap perkara a quo para pihak masih diberi kesempatan untuk berunding yang mana kesempatan untuk berunding tidak dilaksanakan akan tetapi tiba-tiba pihak mediator secara sepihak mengeluarkan suatu risalah, sehingga sidang mediasi ini masih prematur karena syarat formil untuk dilakukan mediasi belum terpenuhi.

Bahwa oleh karena perundingan tripartit belum dilaksanakan dan/atau



anjuan/risalah adalah cacat hukum karena perundingan tripartit tidak ada, maka berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI mediasi dan Anjuan/Risalah Mediator yang dilampirkan dalam gugatan Penggugat adalah cacat hukum. Oleh karena itu, gugatan Para Penggugat juga menjadi cacat hukum. Karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI adalah beralasan hukum gugatan Penggugat dikembalikan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi tersebut diatas, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa bukti undangan bipartit (bukti P-2, P-3 dan P-6) serta bukti absensi dan hasil perundingan bipartit (bukti P-4, P-7 dan P-8) yang dihadiri Para Penggugat dan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa telah terjadi perundingan bipartit secara musyawarah antara para Penggugat dan Tergugat sehingga telah memenuhi Pasal 3 ayat (1) UU PPHI ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa bukti undangan perundingan Tripartit (bukti P-9, P-10, dan P-11) serta memeriksa dengan seksama gugatan Para Penggugat yang dilampiri dengan Anjuan Nomor 565/359 tanggal 02 November 2020 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta, serta Risalah Perundingan yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta tanggal 27 Novemebr 2020, maka Majelis Hakim menilai bahwa isi Anjuan dan Risalah Perundingan tersebut menunjukkan telah dihadiri oleh pihak- pihak yang berselisih serta memuat pendapat Para Penggugat dan Tergugat secara detail, serta dimediasi oleh instansi pemerintah yang bertanggungjawab yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta. Dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan, bahwa perkara tersebut telah dilakukan perundingan secara Bipartit maupun Tripartit antara Para Penggugat dengan Tergugat yang dimediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta, sehingga telah memenuhi syarat formil sesuai Pasal 83 ayat (1) UU PPHI , dengan demikian tidak ada alasan bagi Majelis Hakim untuk mengembalikan gugatan Para Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas, maka



Majelis Hakim memutuskan, bahwa eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Para Penggugat cacat hukum adalah tidak beralasan dan tidak terbukti, sehingga beralasan hukum eksepsi Tergugat sudah seharusnya ditolak;

B. DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat adalah sebagaimana yang diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa Para Penggugat didalam gugatannya yang pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Para Penggugat yang bekerja pada Tergugat yaitu Penggugat I atas nama Hery Prasetyo mulai bekerja pada Desember 2009 dengan jabatan Staf Security check and control dengan gaji Rp2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah), Penggugat II atas nama Yoga Ibnu Jatmika mulai bekerja pada Oktober 2014 jabatannya adalah Staf Operasional/Pramuniaga dengan gaji Rp2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah), Penggugat III atas nama Yudha Prasetyo mulai bekerja pada Mei 2014 jabatannya adalah Staf Security check and control dengan gaji Rp2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah), Penggugat IV atas nama Riarifin Ade Hermawan mulai bekerja pada Mei 2014 jabatannya adalah Staf Security check and control dengan gaji Rp2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah) dan Penggugat V atas nama Triana Puspitawati mulai bekerja pada Agustus 2015 jabatannya adalah Staf Operasional/Pramuniaga dengan gaji Rp2.004.000,00 (dua juta empat ribu rupiah);
2. Bahwa Para Penggugat dahulu adalah karyawan Tergugat di Toko Buku PT.Togamas, Kota Baru, Yogyakarta, namun saat ini telah diberhentikan (PHK) secara sepihak sejak tanggal 25 Mei 2020, dimana PHK dilakukan lisan dan tanpa diberikan alasan-alasan ataupun penjelasan oleh Tergugat, hanya diberitahukan kepada para karyawan yang di PHK dengan alasan bahwa adanya dampak Pandemi Virus Covid 19 terhadap perusahaan Tergugat maka perusahaan melakukan efisiensi sehingga melakukan PHK terhadap Para Penggugat tanpa ada pesangon ataupun hak-hak diberikan. Akibat PHK sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat, maka Para Penggugat telah mengadakan



perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DI Yogyakarta guna menuntut dibayarkan uang kompensasi sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
Menimbang, bahwa atas gugatan Para Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil- dalil gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa tidak benar Tergugat melakukan PHK secara sepihak, namun Tergugat menyampaikan kebijakan rencana efisiensi sehubungan omset penjualan toko buku Tergugat menurun drastis akibat wabah pandemic Covid -19 dengan diperlakukannya PSBB, sehingga Tergugat menawarkan efisiensi kepada karyawan dengan memberikan uang tali asih yang disesuaikan dengan kemampuan toko Tergugat;
2. Bahwa Tergugat tidak pernah memerintahkan Para Penggugat untuk tidak aktif dalam bekerja dan Tergugat tidak pernah mengeluarkan instruksi secara resmi terkait PHK, sehingga seharusnya karyawan masuk seperti biasa. tetapi Para Penggugat menanggapi seolah Tergugat melarang untuk bekerja kembali sehingga sejak periode bulan Mei 2020 sudah tidak melaksanakan kewajibannya untuk bekerja tanpa ada keterangan yang jelas maka Tergugat menganggap bahwa Para Penggugat telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan seharusnya dengan kondisi tersebut Para Penggugat tidak berhak akan pesangon atau kompensasi apapun;
3. Bahwa status hubungan kerja dan masa kerja Para Penggugat sesuai dengan data di perusahaan Tergugat adalah sebagai berikut:
 - Penggugat I a.n Hery Prasetyo statusnya diangkat menjadi karyawan tetap sejak Desember 2009 (10 tahun masa kerja), Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp2.100.000,00 (dua juta seratus ribu rupiah) perbulan;
 - Penggugat II a.n Yoga Ibnu Jatmika, hubungan kerja PKWT berakhir di 11 Januari 2019, dan dianggap sebagai karyawan tetap sejak 12 Januari 2019 (1 tahun 4 bulan masa kerja), Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp1.950.000,00 (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan ;



- Penggugat III a.n Yudha Prasetyo, hubungan kerja PKWT berakhir di 29 Juni 2018, dan dianggap sebagai karyawan tetap sejak 30 Juni 2018 (1 tahun 10 bulan masa kerja), Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp1.950.000,00 (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan;
- Penggugat IV a.n Riarifin Ade Hermawan, hubungan kerja PKWT berakhir di 3 Desember 2018, dan dianggap sebagai karyawan tetap sejak 4 Desember 2018 (1 tahun 5 bulan masa kerja), Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp1.950.000,00 (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan ;
- Penggugat V a.n Triana Puspitawati, hubungan kerja PKWT berakhir di 3 Desember 2018, dan dianggap sebagai karyawan tetap sejak 04 Desember 2018 (1 tahun 5 bulan masa kerja), Upah Penggugat yang benar adalah sebesar Rp1.950.000,00 (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan ;

Menimbang, terhadap dalil-dalil yang digunakan oleh pihak Para Penggugat maupun pihak Tergugat dalam jawab menjawab, maka yang akan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim yang ada relevansinya dengan pokok perkara, sedangkan yang tidak relevan dengan pokok perkara akan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa menurut pendapat Majelis Hakim seperti yang telah dipertimbangkan dalam eksepsi sebelumnya, dianggap secara mutatis mutandis masuk dalam pertimbangan pokok perkara ini;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti dan telah menjadi dalil tetap hal- hal sebagai berikut :

“Bahwa benar terjadi hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat di mana status akhir Para Penggugat adalah karyawan tetap dari Tergugat, namun para pihak memiliki niat yang sama menginginkan hubungan kerja tersebut berakhir ;

Menimbang, bahwa dari uraian jawab- jinawab yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah bahwa Tergugat telah menawarkan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para Penggugat karena alasan efisiensi dengan menawarkan uang tali asih kepada Para Penggugat , namun Para Penggugat tidak bersedia karena uang tali asih yang diberikan Tergugat tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karenanya Para



Penggugat tidak dapat menerima tawaran PHK tersebut dengan menuntut diberikan uang kompensasi sesuai peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan seluruh isi gugatan Para Penggugat dan jawaban Tergugat yang diajukan kedua belah pihak, maka yang menjadi pokok persoalan dan fundamental yang harus dipertimbangkan adalah :

“Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat dengan alasan efisiensi sudah sesuai dengan peraturan atau hukum ketenagakerjaan yang berlaku, serta bagaimana konsekuensi hukum apabila pemutusan hubungan kerja terjadi bagi para pihak? ”

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang- Undang PPHI), pokok permasalahan a quo termasuk dalam kategori perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diikuti dengan perselisihan hak ;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 s.d P-42 serta mengajukan 2 (dua) orang saksi, bernama Sdr. **Aris Suwanto** dan Sdri. **Putri Noviani** ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1 s.d.T-12, serta mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama Sdr. **Anas Farobi** dan Sdri. **Fransiska Wahyuni** ;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, baik yang diajukan dari pihak Para Penggugat maupun pihak Tergugat, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansi dengan perkara ini, sedangkan yang tidak ada relevansi dengan perkara ini akan dikesampingkan:



Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok persoalan yaitu **“Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat dengan alasan efisiensi sudah sesuai dengan peraturan atau hukum ketenagakerjaan yang berlaku, serta bagaimana konsekuensi hukum apabila pemutusan hubungan kerja terjadi bagi para pihak?”**

Menimbang, bahwa berdasar keterangan saksi- saksi dari Para Penggugat maupun Tergugat, yang menyatakan bahwa benar Tergugat telah memanggil Para Penggugat untuk ditawarkan pemutusan hubungan kerja terkait kondisi toko buku Tergugat yang omset penjualan semakin menurun, sehingga harus melakukan efisiensi dengan cara mengurangi karyawan ;

Menimbang, bahwa dalam dalil – dalil Jawaban Tergugat tidak secara tegas telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat, serta menyangkal bahwa Tergugat melakukan PHK secara sepihak, namun Tergugat hanya menyampaikan kebijakan rencana efisiensi sehubungan omset penjualan toko buku Tergugat yang menurun drastis akibat wabah pandemic Covid -19 dengan diperlakukannya PSBB, sehingga Tergugat menawarkan efisiensi kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang disesuaikan dengan kemampuan toko Tergugat jika Para Penggugat bersedia diPHK ;

Menimbang, bahwa telah terjadi perundingan bipartit antara Tergugat dengan Para Penggugat membahas PHK karena efisiensi dengan uang kompensasi yang ditawarkan oleh Tergugat, namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan terkait jumlah uang kompensasi yang diminta oleh Para Penggugat (bukti P-4, P-7, T-4A, T-4B dan T-4C) ;

Menimbang, bahwa situasi kondisi saat ini yang melanda dunia karena adanya penyebaran wabah pandemic Covid-19, berdampak kepada segala sendi kehidupan termasuk pada bidang dunia usaha, perdagangan, industri dan sebagainya mulai merasakan turunnya minat beli masyarakat secara drastis di seluruh wilayah Indonesia termasuk Kota Yogyakarta seperti yang telah banyak dimuat dalam media massa ;

Menimbang, bahwa usaha Tergugat seperti yang disampaikan oleh Saksi Tergugat ikut merasakan penurunan cukup drastis yaitu omset penjualan buku- buku bagi pelajar, mahasiswa dan kalangan masyarakat



umum, sehingga harus melakukan efisiensi guna menyelamatkan kelangsungan hidup perusahaan Tergugat ;

Menimbang, bahwa keterangan saksi dari Tergugat yang menyatakan bahwa perusahaan Tergugat telah melakukan efisiensi dengan cara mengurangi gaji dari level manajer serta mengurangi dan meniadakan jam lembur bagi karyawannya serta perjalanan dinas ke luar kota;

Menimbang, bahwa Tergugat telah melakukan pengurangan gaji bagi karyawan dengan cara melakukan adendum perjanjian kerja diantaranya mengurangi gaji karyawan sebesar 40 % (empat puluh persen) untuk selama 3 (tiga) bulan; (bukti P-22, P-27, P-32 dan P-37);

Menimbang, bahwa Surat Edaran Menakertrans No.SE-643/MEN/PHI-PPHI/IX/2 Tanggal 26 September 2005 Tentang Pencegahan PHK jo UU Ketenagakerjaan Pasal 151 yang intinya menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Namun, jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

Menimbang, bahwa menurut keterangan pengusaha (Tergugat) dalam risalah perundingan dan surat anjuran yang dibuat oleh Disnakertrans DI Yogyakarta antara lain mengatakan bahwa perusahaan sudah berusaha agar tidak terjadi penutupan perusahaan dan/atau pemutusan hubungan kerja telah dilakukan sesuai petunjuk edaran Menteri Tenaga Kerja seperti perubahan jam kerja dan operasional penyesuaian upah pekerja, penundaan dan penghematan biaya- biaya dan lainnya, sampai dengan titik batas diluar kehendak pengusaha dan/atau keadaan yang memaksa sehingga terjadi pengakhiran hubungan kerja;

Menimbang, bahwa faktanya Tergugat menghentikan perjanjian kerja waktu tertentu kepada Para Penggugat yang dikeluarkan tanggal 25 Mei 2020 (bukti P-19, P-24, P-29, P-34 dan P-39) yang berkesesuaian dengan bukti dari Tergugat (bukti T-3A, T-3B, T-3C, T-3D dan T-3E), serta pemberian Surat Keterangan Bekerja kepada Para Penggugat juga tanggal 25 Mei 2020 (bukti P-17, P-23, P-28, P-33 dan P-38), maka hal ini dapat



dimaknai bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat, sehingga setelah tanggal 25 Mei 2020 Para Penggugat sudah tidak pernah masuk kerja kembali;

Menimbang, bahwa Tergugat juga telah menawarkan sejumlah uang talih asih sebagai kompensasi akibat penghentian perjanjian kerja waktu tertentu melalui surat yang ditujukan kepada para karyawan termasuk kepada Para Penggugat (bukti T-2) ;

Menimbang, bahwa rekapitulasi Laporan Keuangan yang dibuat oleh bagian finance dan accounting Tergugat, yang menunjukkan kondisi keuangan yang terjadi penurunan selama bulan Maret 2020 s.d Agustus 2020 (bukti T-12), namun Tergugat selama persidangan tidak ada melampirkan bukti laporan keuangan yang dilakukan oleh pihak auditor external selama 2 (dua) tahun berturut- turut seperti yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas serta keterangan Para Saksi , maka Majelis Hakim berpendapat bahwa akibat dari wabah pandemic Covid-19 yang melanda dunia usaha, Tergugat telah berusaha melakukan pencegahan PHK terhadap karyawannya termasuk kepada Para Penggugat sesuai Surat Edaran Menakertrans No.SE-643/MEN/PHI-PPI/IX/2005 tanggal 26 September 2005 Tentang Pencegahan PHK jo UU Ketenagakerjaan Pasal 151, namun usaha tersebut tidak juga membuahkan hasil, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah mendapat penetapan berupa putusan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, bahwa kedua belah pihak sudah tidak mungkin melanjutkan hubungan kerjanya, meskipun pihak Tergugat telah melakukan berbagai upaya untuk tidak terjadi PHK, maka Majelis Hakim memutuskan bahwa PHK dapat dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat, semata- mata Tergugat melakukan PHK karena alasan efisiensi guna mengatasi kondisi keuangan perusahaan yang semakin tidak baik seperti yang telah diatur Pasal 164 ayat (3) yang berbunyi : “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).” ;

Menimbang, bahwa surat PHK sudah dikeluarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat meskipun belum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun Para Penggugat sudah tidak lagi melakukan pekerjaan, maka Majelis Hakim memutuskan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak surat penghentian perjanjian kerja PKWT dan surat keterangan bekerja PHK dikeluarkan oleh Tergugat dengan alasan efisiensi pertanggal 25 Mei 2020, dimana Tergugat wajib membayar uang kompensasi kepada Para Penggugat sesuai Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut diatas ;

Menimbang, bahwa dalam posita -2 Para Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat I atas nama Hery Prasetyo mulai bekerja pada Desember 2009, Penggugat II atas nama Yoga Ibnu Jatmika mulai bekerja pada Oktober 2014, Penggugat III atas nama Yudha Prasetyo mulai bekerja pada Mei 2014, Penggugat IV atas nama Riarifin Ade Hermawan mulai bekerja pada Mei 2014 dan Penggugat V atas nama Triana Puspitawati mulai bekerja pada Agustus 2015 ;

Menimbang, bahwa dalam Jawaban item-6 Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat I diangkat menjadi karyawan tetap mulai tanggal Desember 2009, Penggugat II mulai 11 Januari 2019, Penggugat III mulai 29 Juni 2018, Penggugat IV mulai 04 Desember 2018 dan Penggugat V mulai 04 Desember 2018;

Menimbang, bahwa adanya perbedaan dalil Para Penggugat dengan Tergugat mengenai masa kerja dari Para Penggugat, maka Majelis Hakim terlebih akan menentukan masa kerja Para Penggugat berdasarkan alat bukti dan norma- norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa keterangan Saksi dari Para Penggugat yang menerangkan bahwa Hery Prasetyo bekerja sekitar 11 tahunan, Yoga selama 7 tahunan, Yudha selama 7 tahunan, Ria Rifin selama 4 tahunan, dan Triana selama 4 tahunan;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengeluarkan Surat Keterangan Kerja kepada Para Penggugat, yang pada intinya menerangkan bahwa Para Penggugat berakhir kerja sampai tanggal 25 Mei 2020, dimana masa kerja



Penggugat I mulai 22 November 2009, Penggugat II mulai 06 Oktober 2013, Penggugat III mulai 26 Juni 2014, Penggugat IV mulai 30 Mei 2014 dan Penggugat V mulai 30 Agustus 2015 (bukti P-17, P-23, P-28, P-33, dan P-38) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Jawaban item-6, Tergugat hanya mengakui masa kerja Para Penggugat setelah Para Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap, sedangkan masa kerja Para Penggugat sebelum diangkat menjadi karyawan tetap alias selama menjadi karyawan kontrak tidak diperhitungkan;

Menimbang, bahwa Undang- Undang Ketenagakerjaan Pasal 50 ayat (1) yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, dan Pasal 56 ayat (1) yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan norma- norma hukum ketenagakerjaan di atas, maka Majelis Hakim berpendapat, bahwa seharusnya masa kerja Para Penggugat dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat , yaitu sejak Para Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat yang sama, baik sebagai karyawan kontrak ataupun karyawan tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas serta bukti P-17, P-23, P-28, P-33, dan P-38 dan keterangan saksi dari Para Penggugat, maka Majelis Hakim menentukan bahwa masa kerja Para Penggugat terhitung sampai tanggal 25 Mei 2020 adalah untuk Penggugat I selama 10 tahun 6 bulan, Penggugat II selama 6 tahun 7 bulan, Penggugat III selama 5 tahun 11 bulan, Penggugat IV selama 5 tahun 11 bulan, dan Penggugat V selama 4 tahun 9 bulan, yang akan dipergunakan dalam perhitungan terkait hak- hak Para Penggugat apabila terjadi pemutusan hubungan kerja ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan dan memutuskan petitum Penggugat satu persatu secara keseluruhan ;

Menimbang, bahwa Pasal 100 UU PPHI yaitu dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.;



Menimbang, bahwa **petitum-1 Para Penggugat** yaitu mengabulkan **gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya**, maka Majelis Hakim akan memutuskan petitum-1 setelah memutuskan petitum Para Penggugat lainnya terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa **petitum-2 Para Penggugat** yaitu menyatakan **dan menetapkan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah pekerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)** maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sbb:

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mempertimbangkan dan memutuskan pada pertimbangan sebelumnya, bahwa Para Penggugat adalah berstatus sebagai karyawan tetap, maka dengan demikian **petitum-2 Para Penggugat beralasan hukum untuk dikabulkan ;**

Menimbang, bahwa **dalam petitum-3 Para Penggugat** yaitu menyatakan **pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku**, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah memutuskan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak dikeluarkannya surat penghentian perjanjian kerja serta pemberian surat keterangan bekerja oleh Tergugat kepada Para Penggugat dengan alasan efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, namun PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada masing- masing Para Penggugat dengan alasan efisiensi tanpa memberikan uang kompensasi yang sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan , maka jelas hal ini tidak sah dan bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, dengan demikian Majelis Hakim memutuskan bahwa **petitum -3 Para Penggugat patut dikabulkan;**

Menimbang, bahwa **petitum-4 Para Penggugat yang menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003** kepada Para Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

- a. Penggugat I atas nama Hery Prasetyo sejumlah Rp53.130.800,00 (lima puluh tujuh juta lima ratus empat belas ribu delapan ratus rupiah)



- b. Penggugat II atas nama Yoga Ibnu Jatmika sejumlah Rp32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah)
- c. Penggugat III atas nama Yudha Prasetyo sejumlah Rp32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah).
- d. Penggugat IV atas nama Riarifin Ade Hermawan sejumlah Rp32.262.100,00 (Tiga Puluh Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Dua Seratus Rupiah).
- e. Penggugat V atas nama Triana Puspitawati sejumlah Rp27.655.000,00 (dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Para Penggugat berupa printout mutasi transaksi rekening aplikasi Bank Permata payroll atas nama Para Penggugat, menunjukkan upah Penggugat I sebesar Rp2.019.840,00 , upah Penggugat II sebesar Rp1.872.000,00 , upah Penggugat III sebesar Rp1.950.000,00 , upah Penggugat V sebesar Rp1.950.000,00 , sedangkan upah Penggugat IV sesuai posita-2 Para Penggugat sebesar Rp2.004.000,00; (bukti P-40, P-41, P-42 dan P-43)

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Tergugat berupa slip gaji dari Para Penggugat, menunjukkan bahwa upah Penggugat I sebesar Rp2.100.000,00 , upah Penggugat II sebesar Rp1.950.000,00 , upah Penggugat III sebesar Rp1.950.000,00 , upah Penggugat IV sebesar Rp1.950.000,00 dan upah Penggugat V sebesar Rp1.950.000,00 (bukti T-11A, T-11B, T-11C, T-11D dan T-11 E) ;

Menimbang, bahwa terdapat perbedaan besaran upah yang didalilkan oleh Para Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim akan menentukan upah Para Penggugat sebagai dasar perhitungan uang kompensasi berdasarkan norma- norma hukum ketenagakerjaan dan alat bukti yang ada;

Menimbang, bahwa Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pasal 89 baik UMP/ UMK maupun UMSP/ UMSK ;

Menimbang, bahwa UMK Yogyakarta tahun 2020 adalah sebesar Rp2.004.000,00 , sedangkan upah Para Penggugat masih ada yang dibawah UMK Yogyakarta, maka berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim menentukan upah Para Penggugat yaitu untuk Penggugat I sebesar Rp2.100.000,00, Penggugat II sebesar Rp2.004.000,00 ,



Penggugat III sebesar Rp2.004.000,00 , Penggugat IV sebesar Rp2.004.000,00 dan Penggugat V sebesar Rp2.004.000,00 , hal ini berkesesuaian dengan data kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang melaporkan bahwa upah Penggugat II adalah Rp2.004.000,00 (bukti P-44) ;

Menimbang, bahwa pada pertimbangan sebelumnya Majelis Hakim telah menentukan masa kerja Para Penggugat yaitu untuk Penggugat I selama 10 tahun 6 bulan, Penggugat II selama 6 tahun 7 bulan, Penggugat III selama 5 tahun 11 bulan, Penggugat IV selama 5 tahun 11 bulan, dan Penggugat V selama 4 tahun 9 bulan ;

Menimbang, bahwa pada pertimbangan sebelumnya Majelis Hakim telah memutuskan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berakhir dengan alasan efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan pertanggal 25 Mei 2020 , sehingga Tergugat diwajibkan membayar uang kompensasi kepada Para Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan perincian sbb :

A. Penggugat I

a. uang pesangon $= 2 \times 9 \times \text{Rp}2.100.000,00 =$
Rp37.800.000,00

b. uang penghargaan masa kerja $= 4 \times \text{Rp}2.100.000,00 =$
Rp8.400.000,00

c. uang penggantian hak $= 15\% \times \text{Rp}46.200.000,00 =$
Rp6.930.000,00+

Total Rp53.130.000,00 (lima puluh tiga juta seratus tiga puluh ribu rupiah)

B. Penggugat II

a. uang pesangon $= 2 \times 7 \times \text{Rp}2.004.000,00 =$
Rp28.056.000,00

b. uang penghargaan masa kerja $= 3 \times \text{Rp}2.004.000,00 =$
Rp6.012.000,00

c. uang penggantian hak $= 15\% \times \text{Rp}34.068.000,00 =$
Rp5.110.200,00+



Total **Rp39.178.200,00** (*tiga puluh sembilan juta seratus tujuh puluh delapan ribu dua ratus*)

C. Penggugat III

- a. uang pesangon $= 2 \times 6 \times \text{Rp}2.004.000,00 =$
Rp24.048.000,00
- b. uang penghargaan masa kerja $= 2 \times \text{Rp}2.004.000,00 =$
Rp4.008.000,00
- c. uang penggantian hak $= 15\% \times \text{Rp}28.056.000,00 =$
Rp4.208.400,00+

Total **Rp32.264.400,00** (*tiga puluh dua juta dua ratus enam puluh empat ribu empat ratus rupiah*)

D. Penggugat IV

- a. uang pesangon $= 2 \times 6 \times \text{Rp}2.004.000,00 =$
Rp24.048.000,00
- b. uang penghargaan masa kerja $= 2 \times \text{Rp}2.004.000,00 =$
Rp4.008.000,00
- c. uang penggantian hak $= 15\% \times \text{Rp}28.056.000,00 =$
Rp4.208.400,00+

Total **Rp32.264.400,00** (*tiga puluh dua juta dua ratus enam puluh empat ribu empat ratus rupiah*)

E. Penggugat V

- a. uang pesangon $= 2 \times 5 \times \text{Rp}2.004.000,00 =$
Rp20.040.000,00
- b. uang penghargaan masa kerja $= 2 \times \text{Rp}2.004.000,00 =$
Rp4.008.000,00
- c. uang penggantian hak $= 15\% \times \text{Rp}24.813.600,00 =$
Rp3.607.000,00+

Total **Rp27.655.000,00** (*dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah*)

Menimbang, bahwa **petitum -5 Para Penggugat** yaitu mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar seluruh upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhitung mulai bulan Desember 2020 sampai dengan Juni 2021, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa terhadap pertimbangan sebelumnya bahwa untuk Para Penggugat sewaktu surat PHK diberikan oleh Tergugat,



semenjak itu Para Penggugat tidak pernah lagi bekerja. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau berlaku asas *No work no pay* dan Majelis Hakim telah memutuskan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak surat penghentian perjanjian kerja serta surat keterangan bekerja dikeluarkan oleh Tergugat yaitu tanggal 25 Mei 2020. Dengan demikian setelah tanggal 25 Mei 2020 sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, sehingga segala hak dan kewajiban para pihak telah berakhir. Oleh karena itu, tuntutan upah proses Para Penggugat adalah tidak beralasan, oleh karena itu Majelis Hakim memutuskan bahwa **petitum -5 Para Penggugat haruslah ditolak ;**

Menimbang, bahwa **petitum-6 Para Penggugat yaitu menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp 500.000,- (Lima ratus ribu rupiah)** 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, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606 a RV jo. Putusan Mahkamah Agung RI No. : 790K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang dalam kaedah hukumnya menyatakan bahwa *dwangsom* tidak dapat dijatuhkan dalam putusan pembayaran sejumlah uang, oleh karena putusan a quo adalah mengenai pembayaran sejumlah uang, maka **Majelis Hakim memutuskan petitum-6 ini dinyatakan tidak beralasan sehingga haruslah ditolak;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-7 Para Penggugat memohon Majelis Hakim membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat**, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sbb :

Menimbang, bahwa sesuai Pasal 58 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, karena nilai gugatan kedua belah pihak yang berada di bawah Rp150.000.000,00 , maka biaya perkara akan dibebankan kepada negara sebesar Rp625.000,00 (enam ratus dua puluh lima ribu rupiah), dengan demikian **Majelis Hakim memutuskan bahwa petitum-7 Para Penggugat tidak dapat dikabulkan;**

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, gugatan Para Penggugat ada yang dikabulkan, dikabulkan sebagian dan sebagian lagi ditolak, dengan demikian terhadap petitum-1 Para



Penggugat, maka Majelis Hakim memutuskan gugatan **Para Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya ;**

Memperhatikan ketentuan- ketentuan yang diatur dalam HIR, KUHPerdara, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena alasan efisiensi, yang berlaku efektif sejak tanggal 25 Mei 2020 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat sejumlah uang tunai sebesar **Rp184.492.000,00 (seratus delapan puluh empat juta empat ratus sembilan puluh dua ribu rupiah)**, dengan perincian sbb:
 - a. Penggugat I sebesar **Rp53.130.000,00 (lima puluh tiga juta seratus tiga puluh ribu rupiah)** ;
 - b. Penggugat II sebesar **Rp39.178.200,00 (tiga puluh sembilan juta seratus tujuh puluh delapan ribu dua ratus rupiah)** ;
 - c. Penggugat III sebesar **Rp32.264.400,00 (tiga puluh dua juta dua ratus enam puluh empat ribu empat ratus rupiah)** ;
 - d. Penggugat IV sebesar **Rp32.264.400,00 (tiga puluh dua juta dua ratus enam puluh empat ribu empat ratus rupiah)** ;
 - e. Penggugat V sebesar **Rp27.655.000,00 (dua puluh tujuh juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah)** ;
4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar **Rp625.000,00 (enam ratus dua puluh lima ribu rupiah)** ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, pada hari Jumat, tanggal 05 Maret 2021, oleh kami, P Cokro Hendro Mukti, S.H., sebagai Hakim Ketua, Diah Susilowati, S.H. dan Heri Purnomo, S.Si., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk tanggal 22 Desember 2020, putusan tersebut pada hari Rabu, tanggal 10 Maret 2021, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Panitera Pengganti Tuntum rahayu, S.H. dan kuasa Para Penggugat, serta oleh pihak Kuasa Tergugat.,-

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Diah Susilowati, S.H.

P Cokro Hendro Mukti, S.H.,

Heri Purnomo, S.Si. M.H.

Panitera Pengganti,

Tuntum Rahayu, S.H.

Halaman 50 dari 51 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2020/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)



Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp10.0000.00;
2. Redaksi.....	:	Rp10.000,00;
3. Pendaftaran.....	:	Rp30.000,00;
4. Juru sumpah	:	Rp50.000,00;
5. Pemanggilan 3 (tiga) relaas	:	Rp450.000,00
6. Administrasi Penyelesaian	:	
Perkara (BAP2)	:	Rp75.000,00 ;
Jumlah	:	<u>Rp625.000,00 ;</u>

(enam ratus dua puluh lima ribu rupiah)