



PUTUSAN

Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/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 :

Suyoto, 56 tahun, Tempat, tanggal lahir : Yogyakarta, 15 Januari 1965, Jenis kelamin : Laki-laki, Alamat : DK VIII Nengahan, RT.088/RW.—, Trimurti, Srandakan, Bantul. Pekerjaan : Buruh harian lepas, dalam hal ini memberikan kuasanya kepada **Arsiko Daniwidho Aldebarant, S.H., M.H. dkk** Kesemuanya Advokat pada: Organisasi/Lembaga Bantuan Hukum Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (PBHI Yogyakarta) Alamat : Jln. Sultan Agung, No. 54-A (Ruko Wirogunan), Yogyakarta. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 03 Maret 2021;

Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat** ;

Lawan

PT. JOGJA TUGU TRANS berkedudukan di Jl. Ahmad Yani Ringroad Timur Jogorangan Banguntapan Bantul, dalam hal ini diwakili oleh **AGUS ANDRIANTO, SE.** selaku Direktur Utama. PT. Jogja Tugu Trans., dalam hal ini memberikan kuasa kepada **LAYUNG PURNOMO, S.H., M.H., CIL. dkk.** Kesemuanya adalah Advokat/Konsultan Hukum dan Advokat Magang pada Kantor Hukum LAYUNG & REKAN, Beralamat di PACIFIC BUILDING Lt. IV Suite 415, Jl. Laksda Adisucipto No.157, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 28 Agustus 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 2 Agustus 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 3 Agustus 2021 dalam Register Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut;

1. Bahwa tempat Penggugat/Suyoto bekerja di Tergugat/PT Jogja Tugu Trans yang beralamat di Jln. Ahmad Yani (Ring Road Timur), Jogoragan, RT.008/RW.—, Banguntapan, Bantul. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 17 *juncto* Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial *a quo*.
2. Bahwa Tergugat merupakan pengusaha yang bergerak di bidang usaha angkutan orang dengan kendaraan bermotor umum dalam trayek. Tergugat mulai menjalankan usahanya selaku operator Bus Trans Jogja sejak tanggal 18 Februari 2008.
3. Bahwa Penggugat Suyoto merupakan pekerja yang bekerja sebagai pramugara/kernet Bus Trans Jogja di tempat Tergugat sejak tanggal 18 Februari 2008 (sejak awal Tergugat beroperasi). Penggugat tidak mengerjakan pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, bukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Penggugat menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap. Penggugat tidak mengerjakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Menurut Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003, perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT/kontrak) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karena itu, PKWT-PKWT/kontrak-kontrak yang telah diadakan/dibuat oleh Tergugat dan Penggugat dem i hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT/tetap) sejak pertama kali bekerja pada tanggal 18 Februari 2008 sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003.

4. Bahwa sampai dengan gugatan ini diajukan/didaftarkan, masa kerja Penggugat selama 13 tahun 4 bulan.
5. Bahwa komponen upah Penggugat sebagai berikut:

Upah Pokok	: Rp1.645.750,00
Tunjangan Tetap	
- Tunjangan Fungsional	:
Rp150.000,00	
- Tunjangan Perbaikan Penghasilan	:
Rp409.000,00	
Total	: <u>Rp2.204.750,00</u>
Tunjangan Tidak Tetap	
- Tunjangan Aktivitas	:
Rp282.650,00	
- Uang Dinas Jalan (UDJ)	:
Rp260.000,00	
- Uang Makan (UM)	:
Rp260.000,00.	

Upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada Penggugat sebesar Rp2.204.750,00.

6. Bahwa tiba-tiba pada tanggal 5 Mei 2020, seluruh Pengurus Serikat Pekerja Karyawan PT Jogja Tugu Trans (SPK PT JTT) mengundurkan diri dari SPK PT JTT dengan Surat Pengunduran Diri yang ditempel pada papan pengumuman Tergugat. Saat itu juga ditempel Surat Pembagian Kas SPK PT JTT N0. 13/SPK/05.2020 tanggal 4 Mei 2020. Kas SPK PT JTT yang dikumpulkan dari iuran anggota secara potong upah sebesar Rp10.000,00 per bulan. Masing-masing anggota hanya menerima Rp60.000,00, tanpa adanya transparansi keuangan/kas organisasi. Pengurus SPK PT JTT tidak bertanggung jawab dalam penggunaan dan pengelolaan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja, Pengurus SPK PT JTT tidak memuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serta melaporkan secara berkala kepada anggotanya bertentangan dengan Pasal 34 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Serikat Pekerja (UU 21/2000).
7. Bahwa akibat dari mundurnya seluruh Pengurus dan telah dibagikannya kas SPK PT JTT, maka dapat diasumsikan SPK PT JTT telah bubar. Oleh

Halaman 3 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karenanya, pada tanggal 12 Juni 2020 Penggugat bersama dengan pekerja lainnya membentuk Serikat Crew PT Jogja Tugu Trans (SC PT JTT). Sejak terbentuknya SC PT JTT, Tergugat mulai melakukan *union busting*. Kemudian, sebelum Anggota SC PT JTT melemah akibat *union busting* yang dilakukan oleh Tergugat, pada tanggal 25 Juni 2020 diajukan pencatatan terhadap SC PT JTT ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul (Disnaker Bantul). Anehnya, pencatatan terhadap SC PT JTT tersebut ditolak oleh Disnaker Bantul hanya dengan alasan “masih ada serikat pekerja yang terregister”. Perbuatan Disnaker Bantul tersebut telah menunjukkan terganggunya objektivitas (berpihak kepada Tergugat).

8. Bahwa tiba-tiba pada tanggal 22 Juli 2020, sebanyak 72 pekerja (termasuk Penggugat) mendapat Surat Panggilan No. 128/JTT/B/VII/2020 tanggal 22 Juli 2020 melalui pesan singkat WhatsApp dalam bentuk foto sebagai berikut:

Hari, tanggal : Kamis, 23 Juli 2020

Pukul : 09:30 WIB

Tempat : Ruang Rapat PT Jogja Tugu Trans

Keperluan : Sosialisasi dan Pelaksanaan Pengurangan Crew Bus PT Jogja Tugu Trans.

Kemudian, pada tanggal 23 Juli 2020 Penggugat dan pekerja lainnya memenuhi panggilan Tergugat tersebut (perundingan bipartit pertama).

Saat itu Tergugat diwakili oleh:

1. Sudarto sebagai Komisaris Utama
2. Lupito sebagai Komisaris
3. Agus Andrianto sebagai Direktur Utama
4. Happy Christianto sebagai Direktur SDM & Umum
5. Andang Siswanto sebagai Manager Operasional.

Saat itu juga dihadiri/disaksikan oleh Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada Disnaker Bantul (atas permintaan Tergugat) yang bernama:

1. An Nursina Karti dengan NIP: 197009081996032004
2. Bahari Toharudin dengan NIP: 197505032010011014.

Perundingan bipartit pertama, pada intinya berjalan sebagai berikut:

- Tergugat melakukan sosialisasi pengurangan crew bus dengan alasan penurunan jumlah penumpang akibat Pandemi Covid-19, kemudian menawarkan 3 opsi:
 1. dirumahkan sementara sambil menunggu dinamika perkembangan Trans Jogja pasca Pandemi Covid-19 tanpa upah/gaji;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. mengundurkan diri akan diberikan kompensasi 15% uang pesangon;
dan

3. menempuh jalur hukum.

- Penggugat dan pekerja lainnya yang bernama Samaun, Suyata (alm.), Riyatna, Jumadi, Wawan Arsito, Isnu Antok Himawan, Marjuki, Sujatmoko, Nur Biyantoro, Moh. Arief Jauhari, Bambang Uditartono, Sunardi, Moch. Febry Dwi Ananto, Tukimin, Budi Santosa, Henri Dian Prayoga, Sriyono Aris Purwoko, Ana Nurini, dan Arodyah Mukaromah (seluruhnya 20 pekerja) menolak dirumahkan ataupun mengundurkan diri, kecuali diPHK karena efisiensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003.

Tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengurangan pekerja/crew bus (pengakhiran hubungan kerja) yang dilakukan oleh Tergugat, menurut Pasal 1 angka 4 UU 2/2004 merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hasil perundingan bipartit pertama tersebut, yaitu 20 pekerja memilih opsi menempuh jalur hukum (*deadlock*).

Note: Bagi pekerja yang menerima dirumahkan atau pengunduran diri (52 pekerja), masing-masing diharuskan menghadap Happy Christianto (Dir. SDM & Umum) untuk menandatangani klausula yang berisi:

- dirumahkan sampai dengan bulan Januari 2022 tanpa gaji/upah, tanpa THR, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan tetap ditanggung Tergugat serta diwajibkan melakukan presensi setiap hari kerja (pekerja tidak mendapatkan salinan/rangkap-nya); atau
- mengundurkan diri dan bersedia menerima 15% pesangon dengan masa kerja sejak diangkat menjadi karyawan tetap.

9. Bahwa sejak hari itu juga (23 Juli 2020) Penggugat tidak dijadwal bekerja oleh Tergugat dan tidak lagi menerima upah. Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya/pekerjaannya bukan karena keinginannya, melainkan karena tidak diberikannya akses pekerjaan oleh Tergugat. Oleh karena itu, asas no work no pay dalam hal ini tidak dapat diberlakukan. Pengusaha/Tergugat tetap harus melaksanakan segala kewajibannya sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003. Tergugat selama dalam proses penyelesaian perselisihan PHK ini tetap harus membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat (upah proses) sesuai dengan Pasal 155 ayat (3) UU 13/2003.
10. Bahwa perbuatan Tergugat tersebut dapat dikategorikan sebagai PHK secara sepihak dengan alasan melakukan efisiensi. Pada prinsipnya Tergugat dapat menggunakan alasan apa pun untuk melakukan PHK, termasuk

Halaman 5 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menggunakan alasan *force majeure* (Pandemi Covid-19). Meskipun demikian, alasan *force majeure* yang digunakan tidak menyebabkan Tergugat tutup. Bahkan, ironisnya, bersamaan dengan PHK tersebut Tergugat membeli bus baru sebanyak 49 unit dan melakukan recruitment. Tergugat sebelumnya memiliki/menguasai bus sebanyak 53 unit (33 milik Tergugat + 20 sewa), sehingga Tergugat saat ini menjadi memiliki/menguasai bus sebanyak 102 unit.

11. Bahwa perbuatan Tergugat tersebut menunjukkan itikad tidak baik, mengingat Tergugat sebelumnya telah menghalang-halangi terbentuknya SC PT JTT yang anggota di dalamnya termasuk 20 pekerja yang memilih opsi menempuh jalur hukum (*deadlock*). SC PT JTT dibentuk oleh sebagian dari anggota serikat pekerja yang telah ada sebelumnya yang diketuai oleh Totok Yulianto sejak awal terbentuknya pada tanggal 10 Desember 2011 sampai dengan saat ini. Tidak adanya agenda organisatoris dan transparansi keuangan (iuran anggota) menumbuhkan rasa ketidakpercayaan terhadap kepengurusan SPK PT JTT.
12. Bahwa rasa ketidakpercayaan, khususnya terhadap Ketua SPK PT JTT merupakan semangat terbentuknya SC PT JTT. Menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja (*union busting*/pemberangusan serikat pekerja) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 *juncto* Pasal 43 UU 21/2000 merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 dan paling banyak Rp500.000.000,00.
13. Bahwa tindak pidana pemberangusan serikat pekerja yang diduga dilakukan oleh Tergugat terhadap Ketua (Penggugat) dan Anggota SC PT JTT dengan cara:
 - a. melakukan PHK terhadap 20 pekerja (termasuk Penggugat), memberhentikan sementara/merumahkan tanpa diupah terhadap pekerja lainnya (selain 20 pekerja);
 - b. tidak membayar upah; dan
 - c. melakukan intimidasi dalam bentuk membuat pernyataan tidak bergabung di SC PT JTT.
14. PHK secara sepihak (pengurangan crew bus) karena efisiensi dengan alasan penurunan jumlah penumpang akibat *force majeure* (Pandemi Covid-19) tidak menyebabkan Tergugat/PT Jogja Tugu Trans tutup. Berdasarkan Pasal

Halaman 6 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

164 ayat (3) UU 13/2003 Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

15. Bahwa Penggugat dan 19 pekerja lainnya yang telah memilih opsi menempuh jalur hukum (*deadlock*) tersebut kembali mendapat Surat Panggilan No. 134/JTT/B/VII/2020 tanggal 25 Juli 2020 melalui pesan singkat WhatsApp dalam bentuk foto sebagai berikut:

Hari, tanggal : Senin, 27 Juli 2020

Pukul : 10:00 WIB

Tempat : Ruang Rapat PT Jogja Tugu Trans

Keperluan : Sosialisasi dan Pelaksanaan Pengurangan Crew Bus PT Jogja Tugu Trans.

Kemudian, pada tanggal 27 Juli 2020 20 pekerja yang memilih opsi menempuh jalur hukum (*deadlock*) diwakili oleh Penggugat, Samaun, dan Suyata (alm.) memenuhi panggilan Tergugat tersebut (perundingan bipartit kedua).

Saat itu Tergugat diwakili oleh:

1. Tito sebagai Staf SDM & Umum
2. Andang Siswanto sebagai Manager Operasional.

Jalannya perundingan bipartit kedua, pada intinya Tergugat menyampaikan tawaran yang sama seperti pada saat perundingan bipartit pertama pada tanggal 23 Juli 2020. Hasil perundingan bipartit kedua tetap sama dengan perundingan bipartit pertama, yaitu 20 pekerja memilih opsi menempuh jalur hukum (*deadlock*).

16. Bahwa Penggugat dan 19 pekerja lainnya (20 pekerja) pada tanggal 28 Juli 2020 memberikan Kuasa kepada PBHI Yogyakarta untuk meneruskan proses penyelesaian perselisihan PHK ini.

Bahwa pada tanggal 3 Agustus 2020 Penggugat terakhir menerima upah untuk bulan Juli 2020.

17. Bahwa Penggugat dan 19 pekerja lainnya yang telah memilih *deadlock* tersebut kembali mendapat Surat Panggilan No. 146/JTT/B/VIII/2020 tanggal 5 Agustus 2020 yang disampaikan melalui pesan singkat WhatsApp dalam bentuk foto sebagai berikut:

Hari, tanggal : Kamis, 6 Agustus 2020

Pukul : 11:30 WIB

Tempat : Ruang SDM PT Jogja Tugu Trans

Halaman 7 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keperluan : Negosiasi Pelaksanaan Pengurangan Crew Bus PT Jogja Tugu Trans.

PBHI Yogyakarta pada hari itu juga (5 Agustus 2020) berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Juli 2020 memberitahukan kepada Tergugat, untuk selanjutnya berkaitan dengan perselisihan PHK ini agar menghubungi PBHI Yogyakarta selaku Kuasa Hukum Penggugat. Selanjutnya, antara Tergugat dan Kuasa Hukum Penggugat me-reschedule Surat Panggilan No. 146/JTT/B/VIII/2020 tersebut menjadi sebagai berikut:

Hari, tanggal : Selasa, 11 Agustus 2020

Pukul : 16:00 WIB

Tempat : RM Sumber Roso di Jln. Jupiter, No. 16, Sorowajan, Banguntapan, Bantul.

Keperluan : Negosiasi Pelaksanaan Pengurangan Crew Bus PT Jogja Tugu Trans.

18. Bahwa sebelum terlaksananya negosiasi pada tanggal 11 Agustus 2020 di RM Sumber Roso tersebut, Penggugat kembali mendapat Surat Panggilan No. 151/JTT/B/VIII/2020 tanggal 10 Agustus 2020 melalui pesan singkat WhatsApp dalam bentuk foto sebagai berikut:

Hari, tanggal : Rabu, 12 Agustus 2020

Pukul : 11:00 WIB

Tempat : Ruang SDM PT Jogja Tugu Trans

Keperluan : Menghadap Direktur SDM & Umum.

Mengingat keperluan dalam panggilan tersebut bukan merupakan panggilan kerja, maka pada hari itu juga (10 Agustus 2020) Penggugat melalui Kuasa Hukumnya menanyakan maksud dari panggilan tersebut. Penggugat melalui Kuasa Hukumnya menyatakan akan memenuhi panggilan, jika panggilan tersebut merupakan panggilan kerja. Padahal, antara Tergugat dan Kuasa Hukum Penggugat sebelumnya telah merencanakan negosiasi pada tanggal 11 Agustus 2020 di RM Sumber Roso. Panggilan tersebut bersifat 1 per 1 di ruang Direktur SDM & Umum (Happy Christianto) dengan keperluan yang tidak dinyatakan secara tegas/jelas, yaitu "Menghadap Direktur SDM & Umum" (bukan panggilan kerja). Sebagai bentuk antisipasi terjadinya intimidasi yang biasa dilakukan oleh Tergugat secara 1 per 1 tersebut dan mengingat sebelumnya telah sepakat memilih opsi menempuh jalur hukum (*deadlock*) serta mengingat melalui Kuasa Hukum Penggugat bersama dengan Tergugat telah sepakat me-reschedule negosiasi/perundingan yang semula akan dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 6 Agustus 2020 (Surat Panggilan No. 146/JTT/B/VIII/2020 tanggal 5 Agustus 2020) menjadi pada

Halaman 8 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



hari Selasa tanggal 11 Agustus 2020 di RM Sumber Roso, maka Penggugat memutuskan tidak perlu memenuhi panggilan “tidak jelas” tersebut.

19. Bahwa akhirnya pada tanggal 11 Agustus 2020 di RM Sumber Roso terlaksana negosiasi antara Tergugat dan Kuasa Hukum Penggugat (perundingan bipartit ketiga). Hasil perundingan bipartit ketiga tetap sama dengan perundingan bipartit pertama dan kedua, yaitu 20 pekerja diwakili oleh Kuasa Hukumnya memilih opsi menempuh jalur hukum (*deadlock*). Oleh sebab itu, panggilan “tidak jelas” pada hari Rabu tanggal 12 Agustus 2020 (Surat Panggilan No. 151/JTT/B/VIII/2020 tanggal 10 Agustus 2020) tidak perlu dipenuhi oleh Penggugat karena telah terjadi negosiasi pada tanggal 11 Agustus 2020 di RM Sumber Roso yang berakhir dengan hasil *deadlock*.
20. Bahwa pada tanggal 19 Agustus 2020, Penggugat dan 19 pekerja lainnya mencatatkan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Disnaker DIY) dengan Surat Permohonan No. 2/SPm/PBHI.Yk/VIII/2020 tanggal 18 Agustus 2020.
21. Bahwa Penggugat kembali mendapat panggilan “tidak jelas” dengan Surat Panggilan No. 172/JTT/B/VIII/2020 tanggal 26 Agustus 2020 yang difoto, kemudian dikirim melalui pesan singkat WhatsApp sebagai berikut:
Hari, tanggal : Kamis, 27 Agustus 2020
Pukul : 11:00 WIB
Tempat : Ruang SDM PT Jogja Tugu Trans
Keperluan : Menghadap Direktur SDM & Umum.
Meningat beberapa kali perundingan bipartit selalu berakhir dengan hasil *deadlock* dan mengingat keperluan dalam panggilan tersebut bukan merupakan panggilan kerja serta mengingat telah dicatatkannya perselisihan ini ke Disnaker DIY, maka Penggugat tidak perlu lagi memenuhi panggilan tersebut. Hal tersebut jelas-jelas menunjukkan itikad tidak baik (kelicikan) Tergugat, dengan maksud berniat menjebak Penggugat ke dalam kualifikasi mangkir.
22. Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2020 dilakukan klarifikasi permasalahan/perselisihan hubungan industrial oleh Disnaker DIY (Surat Undangan No. 565/07793 tanggal 26 Agustus 2020).
23. Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial kemudian dilimpahkan oleh Disnaker DIY kepada Mediator Disnaker Bantul dengan Surat Pelimpahan Kasus PHI No. 565/07906 tanggal 31 Agustus 2020.
24. Bahwa pada tanggal 14 September 2020 dilakukan bipartit, klarifikasi, dan mediasi di Disnaker Bantul (Surat Panggilan Klarifikasi No. 565/1969 tanggal 10 September 2020). Pada saat sebelum klarifikasi dan mediasi



dilaksanakan, Mediator memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk mengadakan perundingan bipartit lagi di ruang mediasi. Meskipun dengan berat hati, dengan maksud menghargai niat baik Mediator, Penggugat dan 19 pekerja lainnya yang didampingi/diwakili oleh Kuasa Hukumnya kembali menggelar perundingan antara Tergugat dan Penggugat (perundingan bipartit keempat). Hasil perundingan bipartit keempat tersebut juga sama seperti sebelumnya, yaitu sepakat memilih opsi menempuh jalur hukum (*deadlock*). Selanjutnya, dilakukan mediasi pertama yang berakhir dengan hasil *deadlock* juga.

25. Bahwa Penggugat mendapat Surat Pemberitahuan No. 189/JTT/B/IX/2020 tanggal 23 September 2020 melalui pesan singkat WhatsApp dalam bentuk foto yang pada intinya Penggugat dianggap mangkir oleh Tergugat. Sah atau tidak sahnya kualifikasi mangkir bukan ditentukan oleh anggapan Tergugat, melainkan karena ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU 13/2003. Penggugat tidak masuk kerja bukan karena mangkir atau tanpa keterangan, melainkan sejak hari Kamis tanggal 23 Juli 2020 sudah tidak dipekerjakan/dijadwal lagi oleh Tergugat dan tidak lagi menerima upah. Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya/pekerjaannya bukan karena keinginannya, melainkan karena tidak diberikannya akses pekerjaan oleh Tergugat.
26. Bahwa pada tanggal 28 September 2020 dilakukan mediasi kedua yang berakhir dengan hasil *deadlock* juga (Surat Panggilan Mediasi II No. 565/2033 tanggal 16 September 2020 *jo. Reschedule* Panggilan Mediasi II No. 565/2085 tanggal 24 September 2020).
27. Bahwa pada tanggal 12 Oktober 2020 Penggugat ditransfer uang oleh Tergugat sebesar Rp500.000,00 dengan keterangan “Sebagian gaji bulan Agustus dan September 2020.”.
28. Bahwa pada tanggal 13 Oktober 2020 dilakukan mediasi ketiga yang berakhir dengan hasil *deadlock* juga (Surat Panggilan Mediasi III No. 565/2319 tanggal 9 Oktober 2020).
29. Bahwa pada tanggal 6 Januari 2021 dikeluarkan Anjuran Mediator Hubungan Industrial No. 565/o24.
30. Bahwa pada tanggal 22 Februari 2021 dikeluarkan Risalah PPHI secara Mediasi No. 565/359.
31. Bahwa proses PPHI secara mediasi di Disnaker membutuhkan waktu sebagai berikut:
 - tanggal 19 Agustus 2020 dilakukan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Disnaker DIY;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- tanggal 31 Agustus 2020 PPHI dilimpahkan oleh Disnaker DIY kepada Mediator Disnaker Bantul;
- tanggal 14 September 2020 dilakukan mediasi pertama di Disnaker Bantul;
- tanggal 28 September 2020 dilakukan mediasi kedua di Disnaker Bantul;
- tanggal 13 Oktober 2020 dilakukan mediasi ketiga di Disnaker Bantul;
- tanggal 6 Januari 2021 dikeluarkan Anjuran Mediator Hubungan Industrial dari Disnaker Bantul; dan
- tanggal 22 Februari 2021 dikeluarkan Risalah PPHI secara Mediasi dari Disnaker Bantul.

Mediator Disnaker Bantul jelas-jelas tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan PPHI, menurut Pasal 116 ayat (1) UU 2/2004 dapat dikenakan sanksi administratif.

32. Bahwa berdasarkan Pasal 151 UU 13/2003 Tergugat, Penggugat, dan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kab. Bantul, dengan segala upaya telah mengusahakan agar jangan terjadi PHK, tetapi PHK tidak dapat dihindari, dalam hal perundingan bipartit dan tripartit benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka Tergugat hanya dapat mem-PHK Penggugat setelah memperoleh penetapan (putusan) dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI). PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa Putusan PHI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
33. Bahwa di masa lalu, pada hari Sabtu tanggal 9 Januari 2016 antara Pengurus SPK PT JTT yang diketuai oleh Totok Yulianto dan Tergugat pernah membuat Kesepakatan Bersama tentang Pengangkatan Karyawan Tetap dengan mengesampingkan ketentuan undang-undang yang berlaku, yaitu diangkat karyawan tetap terhitung sejak 18 Februari 2013 bagi pekerja yang bekerja sejak 18 Februari 2008 atau telah lebih dari 3 tahun. Perbuatan yang dilakukan oleh Pengurus SPK PT JTT tersebut tidak dapat dikatakan mewakili seluruh anggotanya, karena selama ini tidak pernah ada rapat anggota dan kegiatan organisasi lainnya. Perbuatan yang dilakukan oleh Pengurus SPK PT JTT selalu mengikuti keinginan Tergugat tanpa dirapatkan/dimusyawarakan terlebih dahulu dengan anggotanya dalam rapat anggota. Pengurus SPK PT JTT hanya dijadikan alat legitimasi Tergugat untuk berbuat sewenang-wenang terhadap pekerjanya, seolah-olah semua pekerja telah menyetujui keinginan Tergugat yang tentunya sangat merugikan pekerjanya. Selain itu, Kesepakatan Bersama tentang

Halaman 11 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Pengangkatan Karyawan Tetap tersebut bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Ketentuan undang-undang yang dikesampingkan antara lain Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003, yang pada intinya PKWT/kontrak tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan demi hukum menjadi PKWTT/tetap sejak pertama kali bekerja. Ketentuan tersebut sangat jelas dan tegas, dalam pengangkatan pekerja tetap tidak didasarkan pada lamanya pekerja telah bekerja, tetapi didasarkan pada pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya.

34. Bahwa berkaitan dengan PHK sepihak tersebut di atas, mengingat masa kerja Penggugat selama 13 tahun 2 bulan 23 hari.

Berdasarkan Pasal 155 ayat (3) UU 13/2003 Penggugat berhak atas uang proses dan berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf d, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan (PM 6/2016). Berdasarkan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 340/KEP/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021 (SK Gub. 340/2020) untuk Kabupaten Bantul sebesar Rp1.842.460,00, sedangkan upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada Penggugat sebesar Rp1.582.897,00, maka UMK Bantul yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon dan hak-hak lainnya sebagai berikut:

1. upah proses sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU 13/2003:

- kekurangan upah bulan Agustus dan September 2020 (posita no. 27)

sebesar:

$$(Rp2.204.750,00 + Rp2.204.750,00) - Rp500.000,00 = Rp3.909.500,00$$

- upah bulan Oktober 2020 sampai dengan April 2021 sebesar:

$$Rp2.204.750,00 \times 11 = Rp24.252.250,00$$

$$\text{total: } Rp3.909.500,00 + Rp24.252.250,00 = Rp28.161.750,00$$

2. uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf i UU 13/2003 yang berbunyi "masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.":

$$2 \times (Rp2.204.750,00 \times 9) = Rp39.685.500,00$$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf d UU 13/2003 yang berbunyi “masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;”:

$$1 \times (\text{Rp}2.204.750,00 \times 5) = \text{Rp}11.023.750,00$$

4. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c yang berbunyi “penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;”:

$$15\% \times (\text{Rp}39.685.500,00 + \text{Rp}11.023.750,00) = \text{Rp}7.606.387,50$$

5. Tunjangan Hari Raya (THR) 1 syawal 1442 H yang jatuh pada tanggal 13 Mei 2021 sesuai ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 5 PM 6/2016:

$$1 \times \text{Rp}2.204.750,00 = \text{Rp}2.204.750,00.$$

Total seluruhnya sebesar: $\text{Rp}24.252.250,00 + \text{Rp}39.685.500,00 + \text{Rp}11.023.750,00 + \text{Rp}7.606.387,50 + \text{Rp}2.204.750,00 = \underline{\text{Rp}84.772.637,50}$.

Note: Kekurangan upah dan Tunjangan Hari Raya (THR) sejak bulan Februari 2008 sampai dengan bulan Juli 2020 tidak dituntutkan oleh Penggugat.

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

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Kesepakatan Bersama tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tanggal 9 Januari 2016 batal demi hukum.
3. Menyatakan terjadi hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/tetap) sejak tanggal 18 Februari 2008 sampai dengan Putusan ini diucapkan.
4. Menyatakan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat putus sejak Putusan ini diucapkan.
5. Menghukum Tergugat membayar upah proses sebesar Rp24.252.250,00, uang pesangon sebesar Rp39.685.500,00, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp11.023.750,00, uang penggantian hak sebesar Rp7.606.387,50, dan THR sebesar Rp2.204.750,00. Total seluruhnya sebesar Rp84.772.637,50.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila yang mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta *casu quo* yang mulia Majelis Hakim Pemeriksa perkara *a quo* berkehendak lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya.

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

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

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

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

1. Bahwa Tergugat pada pokoknya menolak seluruh dalil-dalil dalam Surat Gugatan Penggugat kecuali terhadap dalil-dalil yang telah diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Surat Gugatan Penggugat diajukan pada Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Sleman tanggal 3 Agustus 2021, dimana beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang digunakan oleh Penggugat, telah dihapus dan diubah terakhir kali dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sehingga dalil-dalil Penggugat senyatanya tidak memiliki dasar hukum. Dengan demikian Gugatan Penggugat sudah sepatutnya untuk ditolak;
3. Bahwa Penggugat merupakan salah satu saksi dalam perkara Perkara Perdata Nomor 45 s.d 54/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Yyk yang diajukan oleh Kuasa Hukum Penggugat pada tanggal 23 Agustus 2021, Adapun garis besar keterangan yang disampaikan oleh Penggugat dibawah sumpah dalam persidangan tersebut meliputi :
 - Bahwa Penggugat menerangkan terdapat serikat pekerja di PT. Jogja Tugu Trans yang diketuai oleh Totok Yulianto;
 - Bahwa Penggugat menerangkan pada tanggal 23 Juli 2020 terdapat sosialisasi pengurangan crew yang diberikan pilihan untuk dirumahkan, kemudian yang dibayarkan adalah BPJS;
 - Bahwa Penggugat menerangkan diangkat sebagai karyawan tetap sejak tahun 2013;
 - Bahwa Penggugat menerangkan acara yang dilaksanaka pada tanggal 23 Juli 2020 merupakan sosialisasi pengurangan keryawan dan bukan bipartite;

Halaman 14 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat menerangkan tidak pernah ada surat yang dikeluarkan secara resmi oleh Tergugat berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - Bahwa Penggugat menerangkan upah/gaji yang diterima dari Tergugat sudah diatas dari upah minimum kabupaten Bantul sesuai dengan kebijakan Pemerintah;
 - Bahwa Penggugat menerangkan kebijakan berkaitan dengan pengurangan crew yang dilaksanakan oleh Tergugat merupakan keputusan dari PT. Anindya Mitra Internasional.
4. Bahwa benar PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat merupakan suatu badan hukum yang bergerak di bidang jasa transportasi umum yang didirikan di Negara Republik Indonesia berdasarkan Akta Pendirian PT. Jogja Tugu Trans Nomor : 12 tanggal 22 Juni 2007 yang dibuat dihadapan Notaris Muhammad Haryanto, SH yang telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tanggal 6 Agustus 2007;
5. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat dalam Gugatannya Posita 3 sampai dengan posita 4 yang pada intinya menyatakan bahwa masa kerja Tergugat pada PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat sebagai karyawan tetap adalah 13 Tahun 4 Bulan;
- Bahwa benar Penggugat bekerja pada PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat sejak tanggal 16 Februari 2008 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir kali diubah dalam Bab IV Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Bahwa dikarenakan PT. Jogja Tugu Trans hanyalah sebagai *pilot project* sesuai dengan Kerjasama dengan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta "PEMDA DIY" dengan jangka waktu selama 5 (*lima*) tahun , dimana pada waktu itu belum diketahui apakah terhadap Kerjasama antara Tergugat dengan PEMDA DIY tersebut akan dilakukan perpanjangan. Sehingga Tergugat menerapkan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada para pekerjanya;
- Bahwa pada tanggal 5 November 2015 dan tanggal 5 Januari 2016, Serikat Pekerja Crew PT. Jogja Tugu Trans mengirimkan surat kepada Direktur PT. Jogja Tugu Trans dan meminta untuk dilakukan audiensi berkaitan dengan pembahasan pengangkatan sebagai Karyawan Tetap yang kemudian pada tanggal 9 Januari 2016 telah disepakati antara Direktur PT. Jogja Tugu Trans dengan Serikat Pekerja Crew PT. Jogja Tugu Trans bahwa pengangkatan

Halaman 15 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diberlakukan kepada karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal 3 (*tiga*) tahun;

Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Jogja Tugu Trans Nomor : 048/JTT-SK/B/II/2016 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap Sebagai Pramudi Bus PT. Jogja Tugu Trans tanggal 18 Februari 2016, Penggugat diangkat sebagai karyawan terhitung sejak Surat Keputusan di sahkan yaitu tanggal 18 Februari 2016. Sehingga masa kerja Penggugat pada PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat adalah 5 (*lima*) tahun 7 (*tujuh*) bulan;

Dengan demikian dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya posita 3 sampai dengan posita 4 sudah sepatutnya dikesampingkan dan ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

6. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat dalam surat gugatannya posita 5 yang pada intinya menyatakan bahwa pemberian gaji/upah yang diterima oleh Penggugat selama bekerja pada PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat adalah sebesar Rp. 2.204.750,00 (*dua juta dua ratus empat ribu tujuh ratus lima rupiah*), bahwa dalil Penggugat tersebut merupakan dalil yang mengada-ada dan tidak berdasar;

Bahwa dalam Surat Keputusan Direksi PT. Jogja Tugu Trans Nomor : 048/JTT-SK/B/II/2016 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap Sebagai Pramudi Bus PT. Jogja Tugu Trans tanggal 1 Februari 2016 tidak hanya memberikan keputusan dan kepastian status Penggugat sebagai karyawan tetap pada PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat, melainkan juga mengatur penerimaan gaji/upah yang menjadi hak Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

- Gaji Pokok : Rp. 1.645.750,00

Tunjangan Tetap

- Tunjangan Fungsional : Rp. 150.000,00
- Tunjangan Perbaikan Penghasilan : Rp. 409.000,00

Tunjangan Tidak Tetap

- Tunjangan Aktivitas : Rp. 282.650,00
- UDJ/Uang Dinas Jalan : Rp. 260.000,00
- UM/Uang Makan : Rp. 260.000,00 +

Jumlah : Rp. 3.007.400,00

Bahwa setelah adanya Kerja Sama antara PT. Anindya Mitra Internasional Nomor : 12.31.002.AMI/D.1/PRJ/2018 dengan PT. Jogja Tugu Trans Nomor : 242/JTT/G/XII/2018, kemudian pada tanggal 20 Januari 2019 Tergugat menerbitkan Surat Keputusan Direksi PT. Jogja Tugu Trans Nomor : 032/JTT-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SK/B/I/2019 yang menetapkan pemberian kenaikan gaji dan tunjangan kepada pramudi dan pramugara/I PT. Jogja Tugu Trans. Bahwa Penggugat sebagai pramudi dengan masa jabatan diatas 1 tahun mendapat besaran gaji dengan rincian sebagai berikut :

-	Gaji Pokok	:	Rp.
	1.968.496,00		
-	Tunjangan Fungsional	:	Rp. 247.500,00
	Tunjangan Perbaikan Penghasilan	:	Rp. 409.000,00
-	Tunjangan Aktivitas	:	Rp. 325.000,00
-	UDJ/Uang Dinas Jalan	:	Rp. 260.000,00
-	UM/Uang Makan	:	<u>Rp. 260.000,00</u> +

Jumlah : Rp. 3.469.996,00

(Tiga juta empat ratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus sembilan puluh enam rupiah);

Bahwa pada tanggal 4 November 2019 Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta menerbitkan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 257/Kep/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020. Bahwa dalam Keputusan Gubernur D.I.Yogyakarta, untuk upah minimum Kabupaten Bantul telah ditetapkan sebesar Rp.

1.790.500,00 (*satu juta tujuh ratus sembilan puluh ribu lima ratus rupiah*).

Dengan demikian gaji/upah yang diterima oleh Penggugat selama bekerja pada Tergugat senyatanya telah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta;

Sehingga dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat mendapatkan gaji/upah dibawah UMK Kabupaten Bantul merupakan dalil yang tidak berdasar dan sudah sepatutnya ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

7. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 6 dan posita 7 yang pada intinya menyatakan bahwa setelah Pengurus Serikat Pekerja Karyawan PT. Jogja Tugu Trans (SPK PT.JTT) mengundurkan diri serta telah dibaginya kas SPK PT JTT dianggap oleh Tergugat bahwa SPK PT JTT telah bubar. Serta menganggap Tergugat melakukan *union busting* merupakan dalil yang tidak berdasar;

Bahwa berkaitan dengan perselisihan yang ada di dalam Serikat Pekerja Karyawan PT. Jogja Tugu Trans (SPK PT. JTT) bukan merupakan kewenangan dari Management PT. Joga Tugu Trans/Tergugat. Faktanya management memberikan kebebasan kepada para pekerja/karyawan PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat untuk berkumpul dan berserikat dengan harapan



memberikan dampak pada hubungan antar pekerja/karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan;

Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan *union busting* seperti yang di dalilkan Penggugat di dalam gugatannya. Bahkan Tergugat menyarankan dan memfasilitasi kepada masing-masing serikat pekerja untuk melakukan musyawarah serta agar melakukan pendataan yang valid mengenai keanggotaan dalam serikat pekerja untuk menghindari terjadinya konflik antar serikat pekerja sebagaimana anjuran Dinas Ketenagakerjaan;

Bahwa Penggugat yang mengasumsikan bahwa dengan telah dibagikannya kas Serikat Pekerja PT. Jogja Tugu Trans kemudian dianggap bahwa Serikat Pekerja telah bubar merupakan asumsi yang keliru. Bahwa pembubaran Serikat Pekerja telah diatur dalam Pasal 37 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang menyatakan :

Pasal 37

"Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bubar dalam hal :

- a. *Dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;*
- b. *Perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selama-lamanya yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja bagi seluruh pekerja/serikat buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
- c. *Dinyatakan dengan putusan pengadilan;*

Sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 37 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja SK PT. JTT tidak dapat dikatakan telah bubar, sehingga wajar apabila Disnaker Kabupaten Bantul menolak pencatatan terhadap Serikat Crew PT. Jogja Tugu Trans (SC PT. JTT) dengan alasan masih ada serikat pekerja yang ter-register.

Dengan demikian dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya posita 6 sampai dengan posita 7 sudah sepatutnya dikesampingkan dan ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

8. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 8 yang pada intinya menyatakan bahwa pertemuan tanggal 23 Juli 2020 merupakan bipartite pertama dan belum ditemukannya kesepakatan antara Tergugat dengan Penggugat dianggap oleh Penggugat sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa pada tanggal 29 April 2020 PT. Anindya Mitra International (PT. AMI) mengirimkan surat kepada Direktur PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat nomor 04.29.001/AMI/D.2/SUM/2020 yang pada intinya meminta Tergugat untuk melakukan pengurangan jumlah armada Bus Trans Jogja yang beroperasi sesuai dengan kebijakan Dinas Perhubungan DIY yang diakibatkan penetapan status tanggap darurat Covid-19;

Bahwa kemudian PT. Anindya Mitra International (PT. AMI) kembali berkirim surat kepada Direktur PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat Nomor : 05.29.001/AMI/D.2/SUM/2020 tertanggal 29 Mei 2020 perihal Penyesuaian SDM Kru Trans Jogja dari PT. Anindya Mitra Internasional, yang pada intinya meminta Tergugat untuk melakukan penyesuaian terhadap jumlah kru dengan perbandingan 1 : 2,4 dimana PT. Anindya Mitra International (PT. AMI) meminta hal tersebut mulai diberlakukan pada operasional bulan Juni 2020;

Bahwa kemudian pada tanggal 22 Juli 2020 Management PT. Jogja Tugu Trans menyampaikan undangan Nomor 128/JTT/B/VII/2020 tanggal 22 Juli 2020 kepada para karyawan PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat **guna menghadiri sosialisasi** yang dilaksanakan pada tanggal 23 Juli 2020 berkaitan dengan adanya usulan yang disampaikan PT. Anindya Mitra Internasional perihal permintaan Pemerintah Daerah untuk melakukan pengurangan armada bus trans jogja yang beroperasi serta melakukan penyesuaian jumlah pekerja/karyawan (SDM) yang disesuaikan dengan jumlah bus yang beroperasi;

Bahwa kebijakan yang diambil bukan merupakan kebijakan dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja/karyawan PT. Jogja Tugu Trans melainkan hanya merumahkan karyawan untuk sementara waktu sembari menunggu dinamika perkembangan terhadap operasional Trans Jogja dalam pandemic covid-19, dimana kebijakan tersebut adalah kebijakan dari Pemerintah Daerah DIY untuk mengurangi/mengalihkan anggaran subsidi Trans Jogja untuk penanganan covid-19 sebagaimana surat yang disampaikan oleh PT. Anindya Mitra Internasional;

Bahwa terhadap pekerja/karyawan yang belum dapat menerima kebijakan tersebut, pihak management PT. Jogja Tugu Trans/JTT berinisiatif untuk melakukan musyawarah lebih lanjut dengan Direktur SDM & Umum PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat pada tanggal 27 Juli 2020 sebagai rangkaian acara sosialisasi tertanggal 23 Juli 2020 sesuai dengan undangan tertanggal 22 Juli 2020. Bahwa acara tanggal 23 Juli 2020 tersebut bukanlah merupakan bipartite, melainkan acara sosialisasi rencana pengurangan karyawan PT. Jogja Tugu Trans;

Halaman 19 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam upaya penyelesaian melalui bipartite telah diatur dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan “*Dalam hal perundingan bipartite gagal sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartir telah dilakukan*” serta Pasal 6 ayat (1) mengamanatkan dalam perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Bahwa pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan :

Pasal 6

- (1) *Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;*
- (2) *Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :*
 - a. *Nama lengkap dan alamat para pihak;*
 - b. *Tanggal dan tempat perundingan;*
 - c. *Pokok masalah atau alasan perselisihan;*
 - d. *Pendapat para pihak;*
 - e. *Kesimpulan atau hasil perundingan; dan*
 - f. *Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan;*

Dengan demikian acara tanggal 23 Juli 2020 tersebut merupakan acara sosialisasi bukan merupakan bipartite sebagaimana yang di dalilkan oleh Penggugat, sehingga dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 8 sudah sudah sepatutnya dikesampingkan dan ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

9. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 9 yang pada intinya menyatakan bahwa Penggugat tidak dijadwal bekerja oleh Tergugat dan tidak lagi menerima upah dikarenakan tidak diberikan akses pekerjaan oleh Tergugat. dikarenakan dalil Penggugat tersebut merupakan dalil yang tidak berdasar;
Berkaitan dengan Penggugat tidak dijadwalkan bekerja oleh PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat merupakan suatu tindakan dalam menjalankan perintah dari PT. Anindya Mitra Internasional untuk mengurangi jumlah armada Trans Jogja, bahkan jauh sebelum adanya perintah dari PT. Anindya Mitra Internasional tersebut, tidak menjadwalkan pekerja sudah seringkali dilakukan oleh

Halaman 20 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Management PT. Jogja Tugu Trans dan melaksanakan pekerjaan yang ada di pool;

Bahwa PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat tetap memberikan kebebasan serta memberikan akses untuk memasuki lingkungan kantor dengan tetap melakukan presensi. Namun Penggugat lah yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk tetap bekerja pada Tergugat, serta Penggugat tidak mempunyai itikad baik dengan tidak memenuhi berapa panggilan yang dilayangkan oleh Tergugat. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa pihak management PT. Jogja Tugu Trans mengirimkan surat panggilan kepada Penggugat guna melanjutkan negosiasi yang tertunda serta beberapa surat panggilan klarifikasi namun Penggugat tidak bersedia hadir;

Bahwa Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambah ketentuan diantara Pasal 157 & Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menyisipkan Pasal 157 A ayat (1), (2) dan (3) yang ayat (1)-nya berbunyi :

Pasal 157 A

(1) *Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial,*

pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;

Bahwa Penggugat mendalilkan bahwasannya Tergugat tetap harus melaksanakan kewajibannya terhadap Penggugat selama proses perselisihan ini, namun faktanya **Penggugat pun tidak melaksanakan kewajibannya** sebagaimana yang diatur dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir kali diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sedangkan faktanya Tergugat tetap memberikan gaji Penggugat sampai dengan bulan September 2020 serta tetap membayarkan iuran BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan milik Penggugat. Sehingga setelah bulan September 2020 wajar apabila Tergugat tidak membayarkan gaji Penggugat dikarenakan Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya bekerja pada Tergugat tanpa alasan yang jelas, maka asas *no work no pay* dapat diberlakukan;

Dengan demikian dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 9 sudah sudah sepatutnya dikesampingkan dan ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

10. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 10 yang pada intinya menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja "PHK" secara sepihak kepada Penggugat dengan alasan efisiensi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa perlu Tergugat tegaskan berkaitan dengan penyesuaian jumlah karyawan/pekerja di PT. Jogja Tugu Trans merupakan kebijakan dan perintah dari PT. Anindya Mitra Internasional, sehingga terhadap karyawan/pekerja yang tidak sepakat terhadap kebijakan tersebut dapat melakukan negosiasi dengan Management PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat untuk menemukan solusi yang tidak merugikan baik bagi Penggugat maupun Tergugat, namun hal tersebut tidak dilakukan oleh Penggugat yang kemudian dengan sengaja tidak lagi melaksanakan kewajibannya bekerja pada Tergugat;

Bahwa sampai dengan saat ini Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja "PHK" terhadap Penggugat. Bahwa berdasarkan data presensi Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajiban bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 28 Juli 2020 sampai dengan tanggal 5 Agustus 2020 dimana selama belum ada kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat berkaitan dengan usulan merumahkan karyawan sementara, Penggugat masih mempunyai kewajiban untuk bekerja meskipun tidak di jadwalkan oleh Tergugat. Kemudian Tergugat berusaha menjalin komunikasi dengan Penggugat dengan mengirimkan surat panggilan tertanggal 5 Agustus 2020 kepada Penggugat untuk melanjutkan negosiasi atas sosialisasi tanggal 23 Juli 2020. Tidak hanya itu, Tergugat telah melakukan panggilan sebanyak 2 (*dua*) kali kepada Penggugat guna menghadap Direktur SDM PT. Jogja Tugu Trans, namun hal tersebut tidak diindahkan oleh Penggugat dan berdalih sudah memberikan kuasa kepada PBHI. Dengan demikian membuktikan bahwa Penggugat-lah yang mangkir dari kewajiban melaksanakan pekerjaannya pada Tergugat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 154 A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir kali diubah dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan :

Pasal 154 A

(1) *Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :*

.....

j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

Bahwa perbuatan Penggugat yang telah mangkir lebih dari 5 (*lima*) hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas telah diatur dalam Pasal 45 Peraturan Perusahaan PT. Jogja Tugu Trans. Bahwa di dalam Pasal 45 Peraturan Perusahaan tentang Pemberhentian Karyawan telah diatur bahwasannya karyawan/pekerja yang tidak masuk kerja dalam waktu 5 (*lima*) hari kerja terus



menerus tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah, dan sudah diadakan pemanggilan sesuai Peraturan perundangan yang berlaku, maka Karyawan tersebut dianggap mengundurkan diri. Sehingga dalam hal ini Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja "PHK" secara sepihak kepada Penggugat seperti yang didalilkan Penggugat, melainkan Penggugat dapat di **klasifikasikan mengundurkan diri**;

11. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil gugatan Penggugat dalam surat gugatannya posita 11 yang pada intinya menyatakan bahwa Tergugat menghalang-halangi pembentukan Serikat Crew PT. Jogja Tugu Trans "SC PT. JTT" merupakan dalil yang tidak benar;

Bahwa dalil Penggugat pada posita 11 tersebut merupakan permasalahan yang berada di internal serikat pekerja yang ada di PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat yang dengan sengaja di hubung-hubungkan oleh Penggugat bahwa Tergugat telah menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja, sehingga dalil tersebut merupakan dalil yang tidak benar. Faktanya Tergugat memberikan kepada para karyawan/pekerja di PT. Jogja Tugu Trans untuk berkumpul dan berserikat demi menumbuhkan hubungan kerja yang kondusif antar karyawan/pekerja PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat;

Bahwa dalil dalam posita 11 Gugatan Penggugat tersebut tidak ada relevansinya dengan pokok perkara *a quo*. Dengan demikian dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 11 tersebut sudah sepatutnya untuk dikesampingkan dan ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

12. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 12 dan 13 yang pada intinya Tergugat telah melakukan tindak pidana dengan menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja dan melakukan tindak pidana pemberangusan serikat pekerja SC PT. JTT merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar;

Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan tindakan yang menghalang-halangi para pekerja untuk berserikat, bahkan Penggugat memberikan kebebasan pada para pekerja untuk berkumpul dan berserikat demi menumbuhkan rasa kekeluargaan pada setiap pekerja. Namun berkaitan dengan posita 12 gugatan Penggugat tersebut tidak ada hubungannya dengan pokok perkara gugatan ini. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dengan *title* gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga tidak relevan apabila Penggugat mencampuradukan ketentuan-ketentuan pidana dalam gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini yang notabene merupakan perkara



perdata. Sehingga dalil tersebut sudah sepatutnya ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

Bahwa berkaitan dengan posita 13 gugatan Penggugat, bahwa merumahkan pekerja/karyawan bukan tidak ditujukan untuk melakukan pemberangusan terhadap serikat pekerja yang ada di PT. Jogja Tugu Trans melainkan perintah dari Pemerintah Daerah DIY melalui PT. Anindya Mitra Internasional untuk melakukan efisiensi mengikuti jumlah armada yang beroperasi dengan rasio perbandingan 1 : 2,4 dikarenakan adanya pengalihan anggaran oleh Pemerintah Daerah DIY yang digunakan sebagai upaya penanganan Pandemi Virus Covid-19, kebijakan merumahkan karyawan tersebut bukan sepenuhnya kebijakan dari Tergugat. Sehingga dalil-dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat melakukan pemberangusan serikat pekerja dengan merumahkan karyawan merupakan dalil yang tidak berdasar dan sudah sepatutnya untuk ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo* ;

13. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat posita 14 yang pada intinya menyatakan bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja "PHK" secara sepihak sehingga Penggugat berhak atas pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 , uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Dikarenakan dalil tersebut merupakan dalil yang tidak berdasar;
- Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja "PHK" kepada Penggugat, Tergugat masih berupaya untuk menyelesaikan perselisihan atas perbedaan pendapat terhadap usulan merumahkan karyawan atas perintah PT. Anindya Mitra Internasional namun Penggugat-lah yang tidak bersedia melanjutkan negosiasi dan tidak lagi menjalankan kewajibannya bekerja pada Tergugat lebih dari 5 (lima) hari secara berturut-turut meskipun telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut;
- Dengan demikian, sesuai ketentuan Pasal 154 A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir kali diubah dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Penggugat yang tidak melaksanakan kewajibannya bekerja pada Tergugat selama 5 (*lima*) hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas serta telah dipanggil secara patut sebanyak 2 (*dua*) kali, maka Penggugat dianggap mangkir;
- Bahwa dikarenakan Penggugat telah mangkir dari kewajibannya bekerja pada Tergugat sebagaimana yang diuraikan diatas maka berlakulah ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan :

Pasal 51

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

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

Bahwa dalil-dalil Penggugat dalam posita 14 Gugatan Penggugat yang menggunakan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar menuntut pesangon merupakan dalil yang tidak tepat. Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dalam Pasal 81 secara tegas menghapus ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 14 sudah sepatutnya ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

14. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam posita 15 gugatann Penggugat yang pada intinya menyatakan bahwa tanggal 27 Juli 2020 diadakan pertemuan yang merupakan Bipartit ke II yang dilaksanakan di Ruang Rapat PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat;

Bahwa sebagaimana telah diuraikan diatas, acara yang diadakan Tergugat tanggal 23 Juli 2020 bukan merupakan perundingan bipartite sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat, melainkan sosialisasi untuk merumahkan sementara karyawan PT. Jogja Tugu Trans sesuai dengan perintah PT. Anindya Mitra International (PT.AMI). Bahwa acara tanggal 23 Juli 2020 tersebut tidak memenuhi syarat-syarat dalam bipartite sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Dengan demikian dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya posita 15 sudah sepatutnya untuk ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

15. Bahwa Tergugat sependapat dengan dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 16 yang pada intinya menyatakan bahwa pada tanggal 3 Agustus 2020 Penggugat terakhir menerima upah bulan Juli 2020 secara utuh;

Bahwa berkaitan dengan gaji/upah Penggugat untuk bulan Juli 2020 tetap dibayarkan secara utuh dikarenakan upah/gaji tersebut merupakan hak dari



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat yang telah memenuhi kewajibannya bekerja pada Tergugat. Namun berdasarkan data presensi yang ada Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 28 Juli 2020 sampai dengan tanggal 5 Agustus 2020 tanpa alasan yang jelas, dengan demikian sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku Penggugat dinyatakan telah mangkir dari pekerjaannya dan Tergugat tidak lagi membayarkan gaji pada Penggugat secara utuh;

16. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 17 sampai dengan posita 19 yang pada intinya bahwa pertemuan yang dilakukan oleh Diektur SDM & Umum dengan kuasa hukum Penggugat di RM. Sumber Roso merupakan *re-schedule* dari surat panggilan No. 146/JTT/B/VIII/2020 dikarenakan dalil tersebut merupakan dalil yang tidak benar;

Bahwa pertemuan yang dilakukan pada tanggal 11 Agustus 2020 di RM. Sumber Roso tersebut bukan merupakan perundingan bipartite yang ketiga, melainkan upaya pendekatan secara persuasive yang dilakukan oleh Management PT. Jogja Tugu Trans kepada karyawan/pekerja yang belum sepakat terhadap kebijakan merumahkan karyawan/pekerja PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat yang telah disepakati oleh Management PT. Jogja Tugu Trans dengan kuasa hukum Penggugat yakni Sdr. Arsiko Daniwidho Aldebarant untuk memperlancar penyelesaian masalah perselisihan pendapat antara PT. Jogja Tugu Trans dengan 20 (dua puluh) karyawan/pekerja dan undangan bukan merupakan undangan perundingan secara formal;

Bahwa berkaitan dengan posita 18 gugatan Penggugat, Tergugat melalui Direktur SDM meminta Penggugat untuk memusyawarahkan berkaitan dengan rencana merumahkan sejumlah karyawan/pekerja PT. Jogja Tugu Trans atas perintah PT. Anindya Mitra Internasional sebagai pengelola PT. Jogja Tugu Trans, sehingga merupakan panggilan yang jelas bukan seperti yang di dalilkan oleh Penggugat bahwa panggilan tersebut tidak jelas;

Bahwa Tergugat telah melakukan panggilan kepada Penggugat sebanyak 2 (dua) kali namun Penggugat tidak pernah hadir memenuhi panggilan tersebut dengan alasan panggilan tersebut bukanlah panggilan kerja. Bahwa di dalam Pasal 154 A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir kali diubah dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan:

Pasal 154 A

- (2) *Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :*

.....

Halaman 26 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

Bahwa dalam ketentuan Pasal 154 A ayat (2) huruf j tersebut **tidak diterangkan** bahwa klasifikasi mangkir adalah Penggugat sebagai pekerja telah dipanggil dengan panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali, sehingga apapun agenda pemanggilan yang disampaikan kepada Penggugat sebanyak 2 (dua) kali setelah tidak dilaksanakannya kewajiban bekerja pada Tergugat selama 5 hari secara berturut-turut dapat dikategorikan sebagai tindakan mangkir;

Dengan demikian dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 17 sampai dengan posita 19 tersebut sudah sepatutnya ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

17. Bahwa Tergugat sependapat dengan dalil-dalil Penggugat di dalam surat gugatannya posita nomor 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 yang pada intinya menyatakan bahwa Penggugat telah mencatatkan perselisihan dengan Tergugat serta diadakan mediasi/bipartite di yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul;

Bahwa memang benar telah diadakan mediasi/bipartite untuk pertama kali yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebanyak 3 (tiga) kali yakni pada tanggal 14 September 2020, 28 September 2020 dan 13 Oktober 2020 yang kemudian pada tanggal 22 Februari 2021 dikeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi Nomor : 565/359 tertanggal 22 Januari 2021 dimana Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul memberikan anjuran kepada para pihak agar Tergugat membayarkan hak-hak pekerja dalam hal ini Penggugat dan kawan-kawan yang meliputi :

- a) Uang Penggantian Hak sebesar 15% x (jumlah uang pesangon + uang penghargaan masa kerja); dan
- b) Uang pisah yang jumlahnya mengacu pada Peraturan Perusahaan PT. Jogja Tugu Trans tahun 2020-2022 dengan nomor pengesahan : 29/Br/PP/Bt/2020 tertanggal 1 September 2020;

Bahwa yang menjadi pertimbangan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menentukan jumlah uang pesangon/hak yang diperoleh oleh Penggugat adalah dengan melihat fakta bahwasannya Penggugat dan 19 orang lainnya (karyawan PT. Jogja Tugu Trans) yang telah mangkir dari kewajibannya bekerja pada Tergugat yang telah memenuhi klasifikasi sebagaimana ketentuan Pasal 154A huruf j



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terakhir kali diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Sehingga menurut hemat kami, Majelis Hakim Pemeriksa perkara *a quo* dapat mempertimbangkan alasan-alasan yang digunakan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul sebagai pertimbangan dalam memberikan putusan dalam perkara ini;

18. Bahwa Tergugat sependapat dengan dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 24 yang pada intinya menyatakan bahwa Penggugat mendapatkan surat pemberitahuan mangkir yang dikirimkan melalui *whatsapp*; Bahwa benar Tergugat melalui Direktur SDM & Umum PT. Joga Tugu Trans mengirimkan Surat No : 188a/JTT/B/IX/2020 tertanggal 23 September 2020 kepada Penggugat berkaitan dengan pemberitahuan bahwa Penggugat telah dianggap mangkir dimana Penggugat selama 5 (lima) hari berturut-turut tidak melaksanakan kewajiban bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 28 Juli 2020 s/d tanggal 5 Agustus 2020 dan Tergugat telah melakukan pemanggilan lebih dari 2 (*dua*) kali baik panggilan negosiasi maupun panggilan guna menghadap kepada Direktur SDM & Umum PT. Joga Tugu Trans. Namun Tergugat tetap mengirimkan fisik Surat Pemberitahuan tersebut kepada Penggugat yang dikirim melalui pos, bahkan Tergugat menitipkan Salinan surat yang sama kepada rekan Penggugat yang domisilinya tidak jauh dan mengetahui kediaman Penggugat;

Namun Tergugat tidak sependapat dengan dalil Penggugat yang pada intinya Tergugat tidak berhak menentukan kualifikasi Penggugat telah mangkir, melainkan karena ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa benar terhadap kualifikasi mangkir telah diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan **yang saat ini diatur** dalam Pasal 154 A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir kali diubah dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Bahwa perbuatan Penggugat yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan telah dipanggil secara patut oleh Tergugat lebih dari 2 (*dua*) kali, sehingga perbuatan Penggugat menurut tersebut menurut ketentuan Pasal 154 A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana terakhir kali



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diubah dalam Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat dikategorikan sebagai mangkir;

Bahwa kemudian tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan *“Penggugat tidak masuk kerja bukan karena mangkir atau tanpa keterangan, melainkan sejak hari Kamis 23 Juli 2020 sudah tidak dipekerjakan/dijadwalkan lagi oleh Tergugat dan tidak lagi menerima upah”*

Bahwa tidak benar apabila Penggugat tidak diberi akses bekerja oleh Tergugat yang kemudian diasumsikan oleh Penggugat sebagai Pemutusan Hubungan Kerja “PHK”. Bahwa kebiasaan pada operasional PT. Jogja Tugu Trans, merupakan hal yang biasa apabila Direktorat Operasional PT. Jogja Tugu Trans tidak menjadwalkan pekerja/crews untuk melakukan operasional, hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan operasional PT. Jogja Tugu Trans. Bahwa apabila Penggugat tidak dijadwalkan bekerja oleh Direktorat Operasional PT. Jogja Tugu Trans, maka Penggugat tetap wajib bertugas di *pool* dan melakukan presensi setiap harinya;

Bahwa berkaitan dengan gaji, Penggugat telah menyatakan di dalam posita 17 gugatannya yang menyatakan *“Bahwa pada tanggal 3 Agustus 2020 Penggugat terakhir menerima upah (secara utuh) untuk bulan Juli 2020”*. Bahwa dalil tersebut membuktikan Penggugat masih menerima gaji dari Tergugat, sehingga dalil Penggugat dalam posita 17 dengan posita 25 merupakan dalil yang bertentangan;

Dengan demikian dalil-dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat tidak mangkir melainkan tidak diberi akses pekerjaan oleh Tergugat serta tidak diberikan gaji oleh Tergugat merupakan dalil yang mengada-ada dan sudah sepatutnya untuk ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

19. Bahwa Tergugat sependapat dengan dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya posita nomor 30 yang pada intinya menyatakan bahwa pada tanggal 22 Februari 2021 dikeluarkan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial Nomor 565/024;

Bahwa senyatanya pada tanggal 22 Februari 2021 telah dikeluarkan risalah terkait dengan perselisihan hubungan industrial antara karyawan dengan PT. Jogja Tugu Trans. Dimana dalam risalah tersebut sudah diberikan rincian terkait dengan hak-hak yang seharusnya diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat. Akan tetapi hak-hak tersebut belum dapat diberikan dikarenakan untuk saat ini masih dalam proses pemeriksa perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta.

20. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam gugatannya posita 31 yang pada intinya menyatakan bahwa perbuatan mediator Disnaker Kabupaten

Halaman 29 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bantul merugikan Penggugat karena lamanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial membuat Penggugat semakin melemah secara ekonomi dan mediator Disnaker Kabupaten Bantul menjustakan keberpihakannya kepada Tergugat;

Bahwa pada posita tersebut diatas Penggugat mendalihkan mengenai mekanisme birokrasi yang terlalu lama pada Disnaker Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga dalam hal ini Penggugat merasa dirugikan;

Bahwa senyatanya antara Tergugat dan Disnaker Kabupaten Bantul merupakan suatu institusi yang berbeda, kemudian dalam hal ini Tergugat tidak dapat melakukan intervensi apapun kepada Disnaker. Sehingga apabila Disnaker dalam menyelesaikan permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat memakan waktu yang cukup lama, maka hal tersebut senyatanya hukum acara yang dilaksanakan oleh Disnaker Kabupaten Bantul dan tanpa adanya intervensi dari Tergugat. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Disnaker Kabupaten Bantul berpihak kepada Tergugat merupakan dalil yang mengada-ada dan sama sekali tidak berdasar serta hanya berdasarkan asumsi;

Dengan demikian dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 31 tersebut sudah sepatutnya ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

21. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam gugatannya posita 32 yang pada intinya menyatakan bahwa Tergugat melakukan PHK karena bipartit dan tripartit tidak membuahkan hasil. PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dalil Penggugat dalam posita 32 tersebut diatas merupakan dalil yang tidak berdasar hukum. Hal tersebut dikarenakan bahwa Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan **sudah tidak berlaku lagi** karena telah diubah dengan Pasal 81 Angka 37 Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang berbunyi :

Pasal 151

(3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;

Bahwa senyatanya hingga saat ini Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat resmi kepada Penggugat berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja



sebagaimana dalil Penggugat. Dimana antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 23 Juli 2021 tidak pernah melakukan bipartite melainkan antara Penggugat dan Tergugat melaksanakan serangkaian sosialisasi berkenaan dengan pengurangan crew dan pengurangan armada bus yang akan dioperasikan oleh Tergugat. Oleh sebab itu dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan dalil yang tidak berdasar hukum sama sekali.

Dengan demikian dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 32 tersebut sudah sepatutnya ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

22. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam gugatannya posita 33 yang pada intinya pengangkatan karyawan tetap yang dilakukan oleh SPK PT.JTT tersebut tidak dapat dikatakan sebagai mewakili seluruh anggotanya karena tidak pernah ada rapat koordinasi dengan anggota, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa antara SPK PT.JTT dengan tergugat hanya sebatas hubungan antara serikat pekerja dengan perusahaan, kemudian serikat pekerja tersebut bukan merupakan satu kesatuan yang berarti bahwa SPK PT.JTT tidak ada hubungannya dengan manajemen PT.JTT, sehingga apabila terdapat permasalahan internal dalam SPK PT.JTT maka Tergugat tidak dapat melakukan intervensi

Dengan demikian dalil-dalil Penggugat dalam surat gugatannya posita 33 tersebut sudah sepatutnya ditolak oleh Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo*;

23. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam gugatannya posita 34 yang pada intinya menyatakan bahwa Penggugat berhak atas pesangon dari Tergugat dengan penghitungan sebagai berikut :

- a) Upah proses (Pasal 155 UU 13/2003) sebesar Rp. 28.161.750,00;
- b) Uang pesangon 2x ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf I UU 13/2003 sebesar Rp. 39.685.500,00;
- c) Penghargaan Masa Kerja (Pasal 156 ayat (3) UU 13/2003) sebesar Rp. 11.023.750,00;
- d) Uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003) sebesar Rp. 7.606.387,00;
- e) Tunjangan Hari Raya 1442 H sebesar Rp. 2.204.750,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga total hak yang dituntutkan oleh Penggugat adalah sebesar Rp. 84.772.637,00 (*Delapan puluh empat juta tujuh ratus tujuh puluh dua ribu enam ratus tiga puluh tujuh rupiah*);

Bahwa Tergugat menolak penghitungan hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat tersebut, karena penghitungan tersebut merupakan penghitungan yang tidak berdasar;

Bahwa penghitungan pemberian hak yang diberikan kepada Penggugat telah disampaikan oleh Mediator Industrial Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Bantul. Bahwa Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Bantul telah mengeluarkan anjuran No : 565/024 tertanggal 06 Januari 2021 yang berisi anjuran kepada Tergugat untuk membayarkan hak-hak pekerja dengan kategori Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan mangkir. Dalam hal ini telah diputuskan bahwa Tergugat terpaksa harus memutus hubungan kerja dengan Penggugat dikarenakan Penggugat mangkir dari kewajibannya, sehingga hak-hak yang diterima oleh Penggugat akan disesuaikan dengan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan, maka penghitungannya sebagai berikut ;

1) Penggantian Hak 15% x (Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja);

$$15\% \times (\text{Rp. } 3.469.996,00 \times 6) + (\text{Rp. } 3.469.996,00 \times 2)$$

$$15\% \times (\text{Rp. } 20.819.976,00 + \text{Rp. } 6.939.992,00)$$

$$= 15\% \times \text{Rp. } 27.759.968,00$$

$$= \text{Rp. } 4.163.995,00$$

(Empat juta seratus enam puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh lima rupiah).

2) Uang Pisah

Bahwa besaran uang pisah yang disetujui untuk diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar 1 (satu) kali upah yaitu **Rp. 3.469.996,00** (***tiga juta empat ratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus sembilan puluh enam rupiah***). Besaran tersebut juga digunakan oleh Mediator Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul.

Sehingga hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal berdasarkan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebesar :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) **Uang Penggantian Hak** = Rp. 4.163.995,00
- 2) **Uang Pisah** = Rp. 3.469.996,00 +

Total = Rp. 7.633.991,00

(Tujuh juta enam ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh satu rupiah);

Akan tetapi berdasarkan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan :

Pasal 51

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

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

Selanjutnya mengacu pada ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi

"(4) uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. *Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
- b. *Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan*
- c. *Hal-hal yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama;*

Faktanya pada point a, b, c dalam Pasal 40 ayat (4) tersebut tidak diatur dalam Perjanjian Kerja maupun Perjanjian Kerja Bersama. Sehingga berdasarkan ketentuan pasal tersebut, Tergugat tidak wajib memberikan uang penggantian hak kepada Penggugat dan Tergugat hanya memiliki kewajiban untuk memberikan uang pisah sebesar **Rp. 3.469.996,00 (tiga juta empat ratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus sembilan puluh enam rupiah);**

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana telah diuraikan diatas, Tergugat mohon kepada Yang Terhormat Ketua Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo untuk memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Kesepakatan Bersama tentang Pengangkatan Karyawan tetap tanggal 9 Januari 2016 adalah sah dan masih berlaku;
3. Menyatakan bahwa Penggugat telah mangkir dari kewajibannya bekerja kepada Tergugat;
4. Menetapkan uang pisah yang berhak diterima oleh Penggugat adalah sebesar **Rp. 3.469.996,00 (tiga juta empat ratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus sembilann puluh senam rupiah);**

Menimbang, bahwa terhadap surat Jawaban Tergugat, maka Penggugat telah mengajukan Replik, dan terhadap Replik Penggugat maka Tergugat juga telah mengajukan Duplik;

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-19, sebagian sesuai dengan aslinya sedangkan yang lainnya tidak, dengan rinciannya sebagai berikut :

1. P1 : *print out* foto kantor dan pool Tergugat ;
2. P-2 : *print out* foto Pembagian Kas Pernyataan seluruh Pengurus Serikat Pekerja mengundurkan diri;
3. P-3 : copy dari asli Surat Permohonan Pencatatan Serikat Pekerja (baru) beserta lampirannya;
4. P-4 : copy dari asli Surat Panggilan No. 128/JTT/B/VII/2020 tanggal 22 Juli 2020 melalui pesan singkat WhatsApp. Risalah Bipartit I;
5. P-5 : *print out* Foto bus lama milik Tergugat, Foto bus baru milik Tergugat. Recruitment Pekerja baru;
6. P-6 : copy dari asli Surat Panggilan No. 134/JTT/B/VII/2020 tanggal 25 Juli 2020 melalui pesan singkat WhatsApp. Risalah Bipartit II;
7. P-7 : copy dari asli Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Juli 2020 Penggugat ke PBHI Yogyakarta;
8. P-8 : *print out* dari foto Surat Panggilan No. 146/JTT/B/VIII/2020 tanggal 5 Agustus 2020 yang disampaikan melalui pesan singkat WhatsApp. Dan *print out* dari *screen shot* Pesan singkat WhatsApp Reschedule Surat Panggilan No. 146/JTT/B/VIII/2020 melalui pesan singkat WhatsApp.
9. P-9 : *print out* dari foto pesan singkat WhatsApp menanyakan maksud Surat Panggilan No. 151/JTT/B/VIII/2020 dan *print out* dari



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

screenshot Surat Panggilan No. 151/JTT/B/VIII/2020 tanggal 10 Agustus 2020 melalui pesan singkat WhatsApp.

10. P-10 : copy dari copy Surat Permohonan No. 2/SPm/PBHI.Yk/VIII/2020 tanggal 18 Agustus 2020 ke Disnaker DIY.
11. P-11 : copy dari asli Surat Reschedule Panggilan Mediasi II No. 565/2085 tanggal 24 September 2020.
12. P-12 : copy dari asli Surat Panggilan Mediasi III No. 565/2319 tanggal 9 Oktober 2020.
13. P-13 : copy dari asli ID Card Penggugat;
14. P-14 : copy dari asli SK Pengangkatan a.n. Penggugat.
15. P-15: copy dari asli Rekening Koran Bank BPD.
16. P-16 : print out dari foto Surat Pemberitahuan No. 188a/JTT/B/IX/2020 tanggal 23 September 2020 melalui pesan singkat WhatsApp;
17. P-17 : copy kartu BPJS a.n Penggugat ;
18. P-18 : print out dari foto jadwal harian operasional PT Jogja Tugu Trans hari Kamis 23 Juli 2020 ;
19. P-19 : print out dari foto jadwal harian operasional PT Jogja Tugu Trans hari Senin tanggal 26 Juli 2020;

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

1. Sdr. **Samaun** ;

- Bahwa, Saksi adalah karyawan dari Tergugat, dan seangkatan masuk kerja dengan Ana Nurini, Suwardi, Suyoto, sejak tahun 2008 sedangkan dengan Isnu Anto, Budi S, Arodiyah, Wawan S, adalah beda angkatan ;
- Bahwa Saksi dan Penggugat awalnya bekerja sebagai karyawan kontrak dan diangkat karyawan tetap pada pada 2016, namun masa kerja dihitung mulai tahun 2013;
- Bahwa jabatan Ana Nurini sebagai pramugari menemani pramudi, Sunardi sebagai supir, Sunarto sebagai pramugara, Sriyono sebagai pramudi, Budi Santoso sebagai pramudi, Isnu Antok sebagai pramugara,
- Bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat disebabkan adanya pengurangan karyawan personil bus sebanyak 72 orang melalui sosialisasi tanggal 23 Juli 2020;
- Bahwa gaji sopir adalah 3 jutaan, sedangkan untuk kernet sebesar 2 jutaan ;
- Bahwa karyawan Tergugat seluruhnya ada 300 orang;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Tergugat tidak ada melakukan phk atau memberikan surat PHK kepada Penggugat namun hanya dirumahkan;
- Bahwa dalam sosialisasi pengurangan karyawan Tergugat menyampaikan opsi dirumahkan sampai awal tahun 2022, mengundurkan diri dengan diberi 15 % upah atau menyelesaikan dengan jalur hukum;
- Bahwa pada saat sosialisasi Penggugat menuntut diberikan upah 70 % namun tidak disepakati sehingga Penggugat bersama 19 orang lainnya mengajukan permasalahan ke jalur hukum;
- Bahwa dari 52 orang karyawan ada yang menerima resign dan ada yang menerima dirumahkan;
- Bahwa pengurus Serikat Pekerja yang lama telah mengundurkan diri, maka Penggugat bersama teman- teman lainnya membentuk Serikat Pekerja yang baru;
- Bahwa Saksi dan Penggugat tidak datang memenuhi Surat Panggilan I dan II Tergugat , karena surat tersebut datangnya mendadak;
- Bahwa ke-20 orang yang menempuh jalur hukum ada menerima gaji Rp500.000,00 pada bulan September 2020;
- Bahwa setiap tanggl 05 setiap bulan harus absensi bagi yang menyetujui dirumahkan;
- Bahwa saksi dan Penggugat menolak dirumahkan karena tidak ada uang tunggu;
- Bahwa tidak ada larangan untuk melakukan organisasi SP ataupun manajemen melakukan intimidasi terhadap kegiatan SP;
- Bahwa Saksi dan Penggugat pernah dipanggil lagi untuk negosiasi pada tanggal 27 Juli 2020;
- Bahwa Saksi adalah anggota SP dan Penggugat juga anggota SP;
- Bahwa Saksi dan Penggugat usia pada saat masuk bekerja adalah diatas 40 tahun dan masa kerja sekitar 10 tahun;
- Bahwa PT JTT mendapat order pekerjaan dari PT AMI;
- Bahwa uang dinas jalan (UDJ) dan uang makan (UM) adalah komponen tunjangan tidak tetap, pemberiannya sesuai hari kerja masuk
- Bahwa gaji dibayar melalui transfer bank;
- Bahwa bagi yang menerima dirumahkan akan dibayarkan BPJS Naker dan Kesehatan, sedangkan yang menolak agar menemui Direktur SDM;
- Bahwa tidak tahu ada kesepakatan tertulis antara SP dan Manajemen tentang pengangkatan status karyawan kontrak menjadi karaywan tetap, namun tahunya dari info dari Ketua;

Halaman 36 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi masuk kerja tahun 2008 dan SK diterbitkan pada tahun 2016, dengan dihitung kerja tahun 2013;
- Bahwa saksi ikut mediasi di Disnaker selama 3 kali namun tidak ada kesepakatan dengan anjuran tanggal 7 Januari 202, dan Saksi ikut menjadi Penggugat ke PHI dalam perkara 53;
- Bahwa sejak tanggal 28 Juli 2020 masalah Penggugat dan Saksi adalah dialihkan ke lawyer;
- Bahwa sistem kerja ditempat Tergugat adalah 5 hari kerja dan 1 hari off;
- Bahwa selama bekerja gaji tidak ada keterlambatan, jika ada keterlambatan maka ada pemberitahuan;
- Bahwa jadwal dibuat bekerja sebulan sekali pada awal bulan diedarkan lewat grup WA serta pengumuman;

2. Sdr. **Nurdiyantoro**;

- Bahwa Saksi bekerja sejak tahun 2008 sebagai pramugara atau kernet;
- Bahwa Saksi bekerja terakhir pada Agustus 2020;
- Bahwa awal berdiri perusahaan Tergugat adalah Februari 2008;
- Bahwa sebelum diangkat menjadi karyawan tetap, status pekerja kontrak saksi dan Penggugat diperpanjang setiap tahun pada bulan Agustus;
- Bahwa sewaktu sosialisasi sudah ada nama- nama yang akan dirumahkan, dan bersifat final;
- Bahwa saksi dan teman- temannya menuntut diberikan 50 persen gaji;
- Bahwa setelah dilakukan acara sosialisasi saksi dan Penggugat tidak pernah bekerja kembali;
- Bahwa sampai saat ini masih ada dibayarkan BPJS oleh Tergugat;
- Bahwa awalnya PT JTT mendapat kontrak order oleh Pemprov;
- Bahwa kesepakatan pengangkatan karyawan kontrak dilakukan oleh serikat pekerja pimpinan Tatok Yulianto;
- Bahwa undangan sosialisasi pengurangan karyawan dikirim melalui aplikasi WA tanggal 22 Juli 2020 untuk meeting pada 23 Juli 2020;
- Bahwa undangan sosialisasi bukanlah perundingan bipartit;
- Bahwa sejak 23 Juli 2020 Penggugat dan Saksi tidak diberikan jadwal bekerja sebagai awak bus;
- Bahwa pada tanggal 27 Juli 2020 diadakan sosialisasi lagi oleh Pak Tituk dan Pak Endang;
- Bahwa pada awalnya di perusahaan tidak ada serikat pekerja, namun baru berdiri pada tahun 2010 atau 2011;
- Bahwa gaji dibayarkan melalui transfer ke rekening masing- masing karyawan sehingga tidak ada slip gaji;

Halaman 37 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalam sosialisasi pertama hadir Pak Danto, Lukito Kamsorus, Pak Agus, Pak Endang Direktur Operasional serta ada pegawai Disnaker Bantul;
- Bahwa dalam sosialisasi yang pertama tanggal 23 Juli 2020 disampaikan bahwa akan dirumahkan selama 1,5 tahun dan dipekerjakan pada Januari 2021, serta tetap dibayarkan BPJS nya;
- Bahwa selama proses mediasi ada panggilan oleh GM;
- Bahwa komponen upah adalah gaji pokok, tunjangan perbaikan penghasilan dan tunjangan aktifitas;
- Bahwa Saksi adalah karyawan Tergugat yang menempuh jalur hukum akibat dirumahkan;
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat, karena sama – sama bekerja di tempat Tergugat;
- Bahwa sewaktu Penggugat mendaftarkan SP baru maka pendaftaran tersebut ditolak oleh Disnaker Bantul karena dengan alasan masih ada SP yang lama;
- Bahwa jumlah bus pada awalnya dikelola oleh PPD namun pada tahun 2016 diserahkan kepada PT AMI;
- Bahwa jumlah bus milik PT AMI adalah 20 bus, dan JTT 34 bus, dimana setiap hari ada 6 bus standby;
- Bahwa dalam perusahaan Tergugat tidak tahu apakah ada PP karena memang tidak ada sosialisasi;
- Bahwa sistem di perusahaan Tergugat, bekerja dulu baru di bayar gaji;
- Bahwa tidak ada SK PHK kepada Saksi dan Penggugat;
- Bahwa Saksi menerima surat panggilan I dan II oleh Tergugat namun tidak menghiraukan panggilan tersebut;
- Bahwa ada pertemuan 27 Juli 2020, dimana tawar menawar uang pesangon naik dari 15 % menjadi 30%;
- Bahwa awal mula pertemuan adalah sosialisasi bukan bipartit;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk mendukung dan membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat berupa fotocopy yang telah memenuhi biaya meterai secukupnya, dan setelah dicocokkan dengan aslinya sebagian sesuai dengan aslinya sedangkan yang lainnya tidak, dengan rinciannya sebagai berikut yang diberi tanda T-1 s.d. T-24, yaitu:

1. T-1 : berupa copy dari asli Surat No.: 001/SP/C-PT JJT/XI/15 tanggal 05 November 2015 dari SP Crew PT Jogja Tugu Trans Yogyakarta, hal permohonan Audiensi;
2. T-2 : berupa copy dari asli Surat No.: 002/SP/C-PT JJT/II/16 tanggal

Halaman 38 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

05 Januari 2016 dari SP Crew PT Jogja Tugu Trans Yogyakarta, hal permohonan Audiensi ;

- 3 T-3 : berupa copy dari asli notulen rapat/ audiensi hari Sabtu /09 Januari 2016 antara perwakilan pekerja dan SP-PT JTT dengan Direksi PT JTT (Tergugat);
4. T-4 : berupa copy dari asli Surat Kesepakatan Bersama antara PT Jogja Tugu Trans dengan Serikat Paguyuban Crew PT Joja Tugu Trans tanggal 09 Januari 2016 ;
5. T-5 : berupa copy dari asli Kutipan Surat Keputusan No. 048/JTT- SK/B/II/2016 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap PT Jogja Tugu Trans tanggal 18 Februari 2016 a.n Penggugat;
6. T-6 : berupa copy dari asli Surat Keputusan Direksi PT Jogja Tugu Trans Nomor. 032/JTT-SK/B/II/2019 tentang Pemberian Kenaikan Gaji dan Tunjangan Lainnya Kepada Pramudi dan Pramugara PT Jogja Tugu Trans tanggal 20 Januari 2019;
7. T-7 : berupa copy dari copy Keputusan Gubernur DI Yogyakarta Nomor : 257/KEP/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020 tanggal 04 November 2019;
8. T-8 : berupa copy dari asli surat dari PT Anindya Mitra International No. 04.29.001/AMI/D.2/SUM/2020 perihal permintaan Pengurangan Armada Yang Beroperasi Trans Jogja tanggal 29 April 2020;
9. T-9 : berupa copy dari asli surat dari PT. Anindya Mitra Internasional Nomor : 05.29.001/AMI.2/SUM/2020 perihal Penyesuaian SDM kru Trans Jogja tanggal 29 Mei 2020;
- 10.T-10 : berupa copy dari asli Notulensi Rapat Sosialisasi Pengurangan Karyawan PT Jogja Tugu Trans tanggal 23 Juli 2020;
- 11.T-11 : berupa copy dari asli print out absensi/presensi karyawan PT Jogja Tugu Trans pertanggal 21 Juli 2020 sampai dengan tanggal 03 Agustus 2020;
- 12.T-12 : berupa copy dari asli Surat Panggilan Nomor: 144/JTT/B/VIII/2020, tanggal 04 Agustus 2020 untuk negosiasi tanggal 05 Agustus 2020 ;
- 13.T-13 : berupa copy dari asli Surat Panggilan II Nomor : 145/JTT/B/VIII/2020, tanggal 05 Agustus 2020 untuk menghadap direktur SDM & Umum;
- 14.T-14 : berupa copy dari asli Surat Panggilan I Nomor: 150 /JTT/B/VIII/2020, tanggal 10 Agustus 2020 untuk menghadap direktur SDM & Umum;

Halaman 39 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 15.T-15 : berupa copy dari asli Surat Panggilan II Nomor: 161 /JTT/B/VIII/2020, tanggal 11 Agustus 2020 untuk menghadap direktur SDM & Umum;
- 16.T-16 : berupa copy dari asli Surat Pemberitahuan Nomor: 188a/JTT/B/IX/2020, tanggal 23 September 2020;
- 17.T-17 : berupa printout dari *screenshot* percakapan pada Aplikasi Whatsapp antara Tergugat dengan Penggugat tentang pengiriman foto surat ;
- 18.T-18 : berupa copy dari asli daftar nama bukti penitipan Surat Pemberitahuan Nomor: 189e /JTT/B/IX/2020 tanggal 23 September 2020;
- 19.T-19 : berupa copy dari asli bukti Pengiriman Surat Kilat Khusus PT Pos Indonesia tanggal 26 September 2020 dengan nomor barcode 18114719603 kepada Penggugat;
- 20.T-20 : berupa copy dari copy surat Nomor : 205/JTT/A/X/2020 tanggal 10 Oktober 2020 dari Tergugat kepada BPD DIY;
- 21.T-21 : berupa copy dari copy rincian iuran tenaga kerja BPJS Ketenagakerjaan PT Jogya Tugu Trans Periode 04 Tahun 2021;
- 22.T-22 : berupa copy dari asli Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Mediasi No.: 565/359 tanggal 22 Februari 2021 oleh Disnaker Bantul;
- 23.T-23 : berupa copy dari asli rekapan karyawan crew armada bus yang dirumahkan telah dipanggil kerja kembali sebanyak 21 orang sampai 26 Juli 2021;
- 24.T-24 : surat Keputusan Direksi PT. Jogya Tugu Trans Nomor: 0177/JTT-SK/B/VIII/208 Tentang Pemberian Uang Pisah Bagi Karyawan PT Jogya Tugu Trans;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan 4 (empat) orang saksi bernama, Sdr. **Andang Siswanto**, Sdr. **Taufik Hendroyono**, Sdr.**Danang Dwi Nugroho**, dan Sdr. **Sunarto** yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1.Sdr. **Andang Siswanto**;

- Bahwa Saksi bekerja di tempat Tergugat sejak tahun 2009 sebagai staf operasional, dan sekarang sebagai PJS Kasie Operasional;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dahulu bus yang beroperasi ada 60 unit, namun sekarang ini dikurangi menjadi 43 unit armada yang beroperasi dimana 6 adalah cadangan dan yang jalan 37 armada,
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai sesama karyawan dari Tergugat;
- Bahwa sewaktu acara sosialisasi tanggal 23 Juli 2020 Saksi sebagai MC acara tersebut;
- Bahwa hubungan antara PT JTT dengan PT Ami adalah bahwa PT JTT merupakan sub kon dari PT Ami dan yang memberikan order kerja adalah PT AMI;
- Bahwa anggaran pengoperasian untuk bus line Yogya adalah Pemda Yogya, sedangkan untuk bus Sleman anggaran dari Kemenhub;
- Bahwa pengoperasian armada bus terbagi dua shift , dimana setiap bus terdiri satu pramudi dan satu pramugara/i;
- Bahwa dalam rapat sosialisasi diikuti oleh seluruh pramudi dan pramugara/i yang akan dirumahkan dimana direktur operasional menyampaikn adanya surat dari PT AMI kepada PT JTT untuk mengurangi armada sesuai surat dari PT AMI;
- Bahwa yang akan dirumahkan sebanyak 72 orang dimana terdiri 36 Pramudi dan 36 Pramugara/i;
- Bahwa pada saat sosialisasi yang hadir ada komisaris, pegawai Disnaker yang menyatakan bahwa kebijakan untuk merumahkan karyawan dikembalikan kepada manajemen diharapkan karyawan untuk dapat memahami suasana akibat Covid -19;
- Bahwa dalam rapat disampaikan jika yang menerima dirumahkan agar berkumpul ke ruang SDM & Umum sedangkan yang tidak menerima agar menemui direktur;
- Bahwa untuk crew armada sekarang tinggal 100 pramudi dan 97 pramugara/i;
- Bahwa sekaang sudah ada beberapa pramudi yang ditarik bekerja lagi berkisar 6 orang;
- Bahwa pemilihan 72 orang yang dirumahkan adalah kewenangan manajemen;
- Bahwa BPJS Naker tetap dibayarkan oleh perusahaan;
- Bahwa saksi tidak tahu menahu tentang serikat pekerja di perusahaan;
- Bahwa terkait recrutment yang baru PT JTT mendapat tender dari Kemenhub harus ada crew baru sebanyak 44 orang ;
- Bahwa karyawan baru dulu semuanya adalah kontrak;

Halaman 41 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa THR ada diberikan sebesar 100 % dari gaji;
- Bahwa kewenangan untuk menentukan pengurangan karyawan adalah Direksi dan SDM;
- Bahwa nama SP di tempat Tergugat adalah SP Crew, karena yg ikut semua adalah crew awak bus, sedangkan bagian Saksi adalah administrasi;
- Bahwa saksi diangkat karyawan tetap pada tahun 2014;
- Bahwa selama permasalahan ini tidak ada perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa sistem kerja di sana adalah kerja dulu baru dibayar;
- Bahwa sejak sosialisasi, maka Penggugat tidak pernah datang bekerja;
- Bahwa tidak ada perusahaan menyatakan PHK kepada Penggugat atau mengeluarkan surat PHK;

2. Sdr. **Taufik Hendroyono:**

- Bahwa Saksi adalah Kepala Seksi bagian SDM di tempat Tergugat;
- Bahwa Saksi bekerja sejak 2008 di tempat Tergugat sampai sekarang;
- Bahwa uraian kerja Saksi adalah mengelola kekaryawanan, umum dan perusahaan;
- Bahwa rekan- rekan yang dirumahkan bernama Suyoto, Sriyono dan Budi Santoso adalah bagian pramudi ;
- Bahwa tugas pramudi adalah menjalankan kendaraan sesuai aturan serta untuk pramugari adalah melayani penumpang dan membantu pramudi;
- Bahwa gaji tahun 2020 pramudi sekitar 3,4 juta rupiah sebulan, sedangkan gaji pramuniaga berkisar 2,7 juta rupiah sebulan. Jika dibandingkan UMP Bantul pada waktu itu adalah sekitar 1,79 juta rupiah sebulan;
- Bahwa sebelum pandemic Covid-19 total karyawan 136 pramugari dan 136 pramugara, setelah pandemic ada 100 orang pramudi dan 97 pramugara;
- Bahwa Saksi menghadiri acara pertemuan sosialisasi tanggal 23 Juli 2020;
- Bahwa pada saat sosialisasi maka Saksi hanya memfasilitasi acara pertemuan dan mengajak karyawan yang terkena program dirumahkan untuk masuk kedalam mengikuti acara meeting;
- Bahwa dalam rapat sosialisasi disampaikan rencana pengurangan crew karyawan akibat adanya surat dari PT AMI untuk mengurangi armada bus.;
- Bahwa pada saat sosialisasi yang datang adalah direktur utama, direktur umum, Manajer, perwakilan Dinaker, dan dari kepolisian, serta 72 karyawan yang akan dirumahkan;
- Bahwa undangan sosialisai dilakukan oleh bagian SDM dengan mengirim surat serta melalui grup WA oleh bidang operasional;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PT AMI ditunjuk oleh PEMDA sebagai operator dan selanjutnya PT AMI mengajak mitra kepada PT JTT sebagai subkon untuk melayani transportasi masyarakat Yogya;
- Bahwa penawaran direksi untuk merumahkan 72 orang crew yang sudah terpilih oleh manajemen;
- Bahwa Penggugat dan teman- temannya menolak dirumahkan dan meminta untuk di PHK;
- Bahwa dari 72 karyawan yang ditawarkan dirumahkan maka ada 52 orang yang bersedia dirumahkan dan 20 orang yang tidak bersedia dirumahkan;
- Bahwa rencana dirumahkan sampai awal Januari 2022;
- Bahwa saat ini sudah ada yang dipekerjakan 6 pramudi dan 8 pramugara;
- Bahwa sampai sekarang perusahaan tidak melakukan PHK ataupun memberi surat PHK kepada yang 20 orang menolak dirumahkan;
- Bahwa 20 orang yang menolak diPHK masih status karyawan Tergugat, tetap dibyarkan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan;
- Bahwa upah Penggugat bulan Juli masih dibayarkan full diterima awal Agustus 2020;
- Bahwa gaji Penggugat dibayar setiap awal bulan;
- Bahwa tanggal 27 Juli 2020 diadakan negosiasi namun Penggugat bersama rekan- rekannya tetap menolak;
- Bahwa bagi yang dirumahkan masih diwajibkan untuk presensi sebulan sekali pada awal bulan;
- Bahwa bagi karyawan yang dirumahkan jika tidak melakukan absen dianggap mangkir, surat panggilan dikirim via surat pos dan WA dan dititipkan;
- Bahwa Penggugat ada mangkir karena tidak absen sejak tanggal 21 Juli 2020 sampai berikutnya;
- Bahwa Penggugat sudah dipanggil sebanyak 2 x oleh Tergugat namun tidak datang sehingga dianggap mangkir;
- Bahwa alasan pemilihan 72 orang yang dirumahkan karena faktor usia yang lebih 50 tahun;
- Bahwa pada Juli 2021 Tergugat ada membeli bus baru karena mendapat orderan baru;
- Bahwa Penggugat dari awal bekerja dahulu umumnya dan rekan lainnya adalah bekas awak bus kota yang sudah kondisinya busnya sudah tidak layak lalu bergabung menjadi satu, sehingga usianya sudah diatas 50 tahun;
- Bahwa Penggugat masih dibayarkan uang BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan;

Halaman 43 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat pada bulan Oktober 2020 pernah diberikan sebagian gaji 500 ribu untuk bulan Agustus dan September ;
- Bahwa di tempat Tergugat ada PP namun besaran uang piah disesuaikan ketentuan perundang- undangan;
- Bahwa saksi tahu tentang kesepakatan antara SP dan Manajemen tentang penentuan masa kerja kerja;
- Bahwa manajemen tidak melakukan intimidasi dengan SP;
- Bahwa Penggugat sudah dilakukan pemanggilan 2-3 kali untuk datang ke kantor menghadap Direktur SDM namun tidak datang;
- Bahwa komponen tunjangan tidak tetap adalah tunjangan makan, tunjangan transportasi dan aktifasi;

3. Sdr. Danang Dwi Nugroho:

- Bahwa Saksi bekerja sejak 2017 di tempat Tergugat;
- Bahwa Saksi statusnya adalah karyawan kontrak;
- Bahwa benar tanggal 23 Juli diadakan sosialisasi pengurangan crew karena permintaan PT AMI sebagai pemberi order terkait wabah covid-19;
- Bahwa rekan- rekan yang dirumahkan bernama Suyoto, Sriyono dan Budi Santoso adalah bagian pramudi ;
- Bahwa kenaikan upah tidak berlaku setiap tahun;
- Bahwa saksi ikut yang menjadi salah satu dari 52 karyawan yang dirumahkan dan menerima untuk dirumahkan ;
- Bahwa Saksi menandatangani kesediaan untuk dirumahkan dengan alasan karena tidak tahu harus bagaimana lagi, karena janji perusahaan akan tetap membayar BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan;
- Bahwa Saksi menerima undangan sosialisasi dari perusahaan melalui surat dan WhatsApp;
- Bahwa Saksi menjadi anggota SP dengan mendaftar ke bagian admin;
- Bahwa menjadi anggota SP tidak ada terjadi larangan;
- Bahwa Saksi ikut menjadi karyawan yang dirumahkan menerima dengan membuat kesepakatan yang intinya bersedia dirumahkan selama hampir 1,5 tahun, perusahaan Tergugat akan membayar BPJS dan absensi setiap sebulan sekali;
- Bahwa setiap karyawan crew wajib absen masuk- pulang sesuai dengan Standar Pelayanan Mutu (SPM), dimana bagi karyawan yang tidak absen akan dipotong tunjangan, namu tidak dikenai sanksi;
- Bahwa sejak selesai sosialisasi Saksi dan Penggugat tidak pernah masuk kerja;
- Bahwa saksi menandatangani surat kesepakatan dengan manajemen;

Halaman 44 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi ada menerima BLT sebelum dirumahkan;
- Bahwa Saksi ada menerima THR pada tahun 2020;
- Bahwa Saksi tidak tahu mengapa Penggugat menolak untuk dirumahkan;
- Bahwa Saksi menerima dirumahkan karena ada dibayarkan iuran BPJS oleh Tergugat;
- Bahwa semenjak dirumahkan Saksi bekerja macam- macam seperti kuli bangunan, dan sopir mobil box;
- Bahwa selama bekerja para crew diwajibkan absensi 2 x yaitu pagi dan pulang kerja;
- Bahwa saksi dan Penggugat menerima surat undangan sosialisasi pengurangan crew melalui surat undangan dan via WhatsApp;

4. Sdr. **Sunarto**:

- Bahwa Saksi awal bekerja dengan status kontrak sejak 2008 di tempat Tergugat;
- Bahwa Saksi diangkat menjadi karyawan tetap pada tahun 2016 terhitung sejak 2013;
- Bahwa benar tanggal 23 Juli diadakan sosialisasi pengurangan crew karena permintaan PT AMI sebagai pemberi order terkait wabah covid-19, dan saksi menerima dirumahkan karena kondisi sedang sulit waktu itu;
- Bahwa rekan- rekan yang dirumahkan bernama Suyoto, Sriyono dan Budi Santoso adalah bagian pramudi ;
- Bahwa kenaikan upah tidak berlaku setiap tahun;
- Bahwa Saksi tidak tahu ada kesepakatan antara manajemen dengan Pengurus SPK PT JTT tentang pengangkatan karyawan kontrak;
- Bahwa benar pada saat sosialisasi tanggal 23 Juli 2020 Saksi ikut serta, namun sering keluar masuk karena ruangan penuh;
- Bahwa sosialisasi dihadiri oleh 72 karyawan yang akan dirumahkan, direksi, komisaris serta pihak Disnaker serta dari kepolisian;
- Bahwa direktur dan komisaris menyampaikan bahwa PT Ami telah mengirim surat kepada PT JTT untuk mengurangi armada bus sehingga harus mengurangi karyawannya untuk dirumahkan semetra;
- Bahwa perusahaan tidak menyatakan memPHK Penggugat, namun hanya ingin merumahkan sementara selama 1,5 tahun sampai awal akhir Desember 2021;
- Bahwa PT AMI merupakan atasan dari PT JTT, karena memberikan order kepada PT JTT;
- Bahwa sejak dirumahkan karyawan, maka ada 3 orang karyawan yang dipanggil bekerja kemabali,

Halaman 45 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi mengajukan lamaran kepada Tergugat untuk berharap akan dipanggil kembali ;
- Bahwa Saksi akhirnya dipanggil untuk bekerja di Bus Trans Sleman BTS yang anggaran biaya ditanggung oleh Kemenhub, namun manajemen pengaturan oleh PT JTT;
- Bahwa selama dirumahkan maka Saksi diwajibkan absensi satu kali dalam satu bulan;
- Bahwa untuk dapat dipekerjakan di BTS, maka saksi harus mengundurkan diri ke PT JTT terlebih dahulu baru bekerja di BTS;
- Bahwa Saksi adalah anggota SP dan semua karyawan crew armada adalah anggota serikat pekerja;
- Bahwa ada presensi absensi setiap hari bagi crew armada;
- Bahwa peraturan perusahaan ada, dan diberikan untuk dibaca pada awal kontrak kerja;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat PHK dari Tergugat kepada Penggugat;
- Bahwa jadwal bekerja dibuatkan oleh bagian operasional secara harian;
- Bahwa saksi menerima gaji terakhir untuk bulan Juli yang di bayar pada bulan Agustus 2020;
- Bahwa THR 2020 ada diberikan secara full oleh Tergugat;
- Bahwa Ketua SP adalah masih dijabat oleh Pak Totok;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat Tergugat menghalangi kegiatan SPC PT JTT;
- Bahwa sejak acara sosialisasi pengurangan crew Penggugat tidak pernah bekerja lagi; bahwa absensi wajib dilakukan oleh setiap crew sebagai tanda hadir. Kalau tidak hadir akan dipotong gaji;
- Bahwa daftar kerja diedarkan setiap hari untuk sopir lanjutan yang mengganti teman off atau cuti, sedangkan sopir yang reguler berlaku setiap bulan sekali;
- Bahwa pendapatan dari PT JTT adalah berdasarkan kontrak mobil yang dipakai ;
- Bahwa Penggugat diberikan gaji bulan Agustus dan September masing-masing 500 ribu rupiah;
- Bahwa uang THR 2020 tetap diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;
- Bahwa pertauran perusahaan ada, namun tidak tahu berapa nilai uang pisah yang diberikan kepada karyawan mengundurkan diri atau mangkir

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 24 November 2021 ;

Halaman 46 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



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

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

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja dari Tergugat yang menjalankan pekerjaan bersifat tetap sebagai pramugara/ kernet Bus Trans Jogja sejak 18 Februari 2008 atau 13 tahun lebih 4 bulan dengan upah Rp2.204.750,00 (dua juta dua ratus empat ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) ;
2. Bahwa tanggal 22 Juli 2020 sebanyak 72 orang karyawan termasuk Penggugat menerima surat panggilan dari Tergugat No.128/JTT/B/VII/2020 melalui Whatsapp untuk menghadiri sosialisasi dan pelaksanaan pengurangan crew bus PT Jogja Tugu Trans pada hari Kamis / 23 Juli 2020, yang dihadiri Tergugat dan tenaga mediator dari Disnaker Bantul. Inti dari pertemuan tersebut Tergugat menyampaikan pengurangan crew bus dengan alasan penurunan jumlah penumpang akibat Pandemi Covid-19. Terdapat sebanyak 52 pekerja menerima tawaran Tergugat, sedangkan 20 pekerja termasuk Penggugat memilih menempuh jalur hukum.
3. Bahwa sejak tanggal 23 Juli 2020 Penggugat tidak diberikan jadwal kerja oleh Tergugat dan tidak menerima upah. Sehingga Tergugat diduga melakukan pemberangusan serikat pekerja kepada Penggugat yang sebagai anggota Serikat Crew PT JTT dengan cara :
 - a. melakukan PHK terhadap 20 pekerja (termasuk Penggugat), memberhentikan sementara/merumahkan tanpa diupah terhadap pekerja lainnya (selain 20 pekerja);
 - b. tidak membayar upah; dan
 - c. melakukan intimidasi dalam bentuk membuat pernyataan tidak bergabung di SC PT JTT.
4. Bahwa Penggugat yang telah memilih opsi menempuh jalur hukum beberapa kali menerima surat dari Tergugat melalui WA yaitu:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Surat Panggilan No. 134/JTT/B/VII/2020 tanggal 25 Juli 2020 untuk menghadap hari Senin/ 27 Juli 2020, agenda : sosialisasi dan pelaksanaan pengurangan crew;
2. Surat Panggilan No. 146 /JTT/B/VIII/2020 tanggal 05 Agustus 2020 untuk menghadap hari Kamis/ 06 Agustus 2020, agenda : Negosiasi pelaksanaan pengurangan crew;
3. Surat Panggilan No. 151 /JTT/B/VIII/2020 tanggal 11 Agustus 2020 untuk menghadap hari Rabu/ 12 Agustus 2020, agenda: menghadap direktur SDM & Umum;
4. Surat Panggilan No. 172 /JTT/B/VIII/2020 tanggal 26 Agustus 2020 untuk menghadap hari Kamis/ 27 Agustus 2020, agenda: menghadap direktur SDM & Umum;
5. Surat Pemberitahuan No. 189/JTT/B/IX/2020 tanggal 23 September 2020 bahwa Penggugat dianggap mangkir;
5. Bahwa tanggal 3 Agustus 2020 Penggugat terakhir menerima upah untuk bulan Juli 2020 secara utuh;
6. Bahwa di masa lalu, pada tanggal 9 Januari 2016 antara Pengurus SPK PT JTT yang diketuai oleh Totok Yulianto dan Tergugat pernah membuat Kesepakatan Bersama tentang Pengangkatan Karyawan Tetap dengan mengesampingkan ketentuan undang-undang yang berlaku, yaitu diangkat karyawan tetap terhitung sejak 18 Februari 2013 bagi pekerja yang bekerja sejak 18 Februari 2008 atau telah lebih dari 3 tahun. SKB tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tersebut bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Berkaitan dengan PHK sepihak tersebut di atas, maka Penggugat menuntut diberikan uang proses dan uang kompensasi dengan alasan PHK karena Tergugat melakukan efisiensi;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil- dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil gugatan Penggugat, kecuali yang secara tegas Tergugat akui kebenarannya. Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa masa kerja Penggugat adalah 13 Tahun lebih 4 bulan yang dimulai sejak tanggal 18 Februari 2008, dimana Tergugat yang didirikan sejak tahun 2007 hanyalah melaksanakan pekerjaan berdasarkan MoU / perjanjian dengan PEMDA DI Yogyakarta selama 5 (lima) tahun dan dievaluasi setiap tahunnya, karena Tergugat saat itu hanya melaksanakan pekerjaan pilot project yang

Halaman 48 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/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)



merupakan kegiatan baru, sesuai dengan Pasal 59 ayat (1a) UU 13 Tahun 2003. Tergugat dengan Serikat Pekerja yang mewakili Karyawan PT. Jogja Tugu Trans membuat SKB tanggal 9 Januari 2016 berkaitan dengan Pengangkatan Karyawan Tetap;

2. Bahwa berdasarkan SKB tersebut, Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap berdasarkan SK Direksi PT. Jogja Tugu Trans Nomor 048/JTT-SK/B/II/2016 tanggal 18 Februari 2016, sehingga masa kerja Penggugat sebagai karyawan tetap pada PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat adalah terhitung sejak tanggal 18 Februari 2016 atau 5 tahun 7 bulan, dengan upah Penggugat berdasarkan SK Direksi PT. Jogja Tugu Trans Nomor 032/JTT-SK/B/1/2019 tertanggal 20 Januari 2019 adalah Rp3.469.996,00;
3. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat yang menyatakan SPK PT JTT telah bubar serta menganggap Tergugat melakukan union busting, karena management memberikan kebebasan kepada para karyawan PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat untuk berserikat, bahkan Tergugat memfasilitasi kepada masing-masing serikat pekerja untuk melakukan musyawarah serta agar melakukan pendataan yang valid mengenai keanggotaan dalam serikat pekerja guna menghindari terjadinya konflik antar serikat pekerja;
4. Bahwa Tergugat menyampaikan undangan Nomor 128/JTT/B/VII/2020 tanggal 22 Juli 2020 kepada para karyawan guna sosialisasi berkaitan dengan adanya usulan yang disampaikan PT. Anindya Mitra Internasional perihal permintaan Pemda untuk melakukan pengurangan armada bus trans Jogja yang beroperasi serta melakukan penyesuaian jumlah karyawan, sehingga kebijakan yang diambil bukan merupakan melakukan PHK kepada karyawan, melainkan hanya merumahkan karyawan untuk sementara waktu sembari menunggu dinamika perkembangan selama pandemic covid-19, sebagaimana surat yang PT. Anindya Mitra Internasional Nomor : 05.29.001/AMI/D.2/SUM/2020 tertanggal 29 Mei 2020;
5. Bahwa terhadap karyawan yang belum dapat menerima kebijakan tersebut, pihak Tergugat melakukan musyawarah kepada karyawan tersebut pada tanggal 27 Juli 2020 sebagai rangkaian acara sosialisasi tertanggal 23 Juli 2020 sesuai dengan undangan tertanggal 22 Juli 2020 dan dalam musyawarah tersebut bukan merupakan perundingan bipartite sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat;
6. Bahwa tidak benar apabila Penggugat tidak diberi akses bekerja sejak 23 Juli 2020 oleh Tergugat yang diasumsikan Penggugat sebagai PHK, padahal Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat,



senyatanya Tergugat masih berupaya untuk menyelesaikan perselisihan pendapat terhadap usulan merumahkan karyawan atas perintah PT. Anindya Mitra Internasional namun Penggugatlah yang tidak bersedia melanjutkan negosiasi dan tidak lagi menjalankan kewajibannya bekerja pada Tergugat sejak tanggal 28 Juli 2020 s.d 5 Agustus 2020 lebih dari 5 (lima) hari secara berturut-turut meskipun telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut, sehingga Tergugat mengirimkan surat kepada Penggugat No.188a/JTT/B/IX/2020 tanggal 23 September 2020 tentang pemberitahuan mangkir. Dengan demikian Penggugat telah mangkir dari kewajibannya bekerja pada Tergugat sebagaimana ketentuan Pasal 168 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, terhadap dalil-dalil yang digunakan oleh pihak 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 oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka sesuai dengan Pasal 174 -176 HIR jo Pasal 1923-1928 KUH Perdata telah ditetapkan bahwa "pengakuan" merupakan alat bukti yang sah menurut hukum dan tidak perlu dibuktikan lagi, sedangkan hal-hal yang secara tegas disangkal oleh salah satu pihak sehingga merupakan masalah yang harus dibuktikan. Maka demi kepastian hukum, harus dinyatakan bahwa pengakuan harus dianggap terbukti dan telah menjadi dalil tetap hal-hal sebagai berikut

- 1. Bahwa benar terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan Penggugat berstatus karyawan tetap;**
- 2. Bahwa benar jika Penggugat adalah salah satu karyawan yang akan dirumahkan sementara oleh Tergugat;**

Menimbang, bahwa dari uraian jawab-jinawab yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah **Penggugat berasumsi bahwa Tergugat melakukan *union busting* dengan cara melakukan PHK kepada Penggugat sebagai anggota serikat pekerja, sedangkan Tergugat berasumsi tidak melakukan PHK ataupun *union busting* kepada Penggugat, namun justru Penggugat yang mangkir bekerja ;**

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan seluruh isi gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat yang diajukan kedua belah pihak,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka yang menjadi pokok persoalan dan fundamental yang harus dipertimbangkan adalah :

1. Apakah benar Tergugat telah melakukan *union busting* dengan cara melakukan PHK kepada Penggugat yang nota bene adalah Anggota Serikat Pekerja?
2. Apakah benar Penggugat telah melakukan mangkir dari bekerja sehingga dianggap menundurkan diri oleh Tergugat sesuai hukum ketenagakerjaan ?

Menimbang, bahwa meskipun Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diundangkan pada bulan November 2020 beserta peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk cluster ketenagakerjaan juga telah diterbitkan pada bulan Februari 2021, namun karena peristiwa hukum berupa perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi pada bulan Juli 2020, dimana UU Ketenagakerjaan sebelum mengalami perubahan masih berlaku, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam menyelesaikan perkara a quo terkait perselisihan PHK, Majelis Hakim masih berpedoman kepada UU Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana 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 Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 s.d P-19 serta mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama Sdr. **Samaun** dan Sdr. **Nurbiantoro**;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1 s.d.T-24 serta mengajukan 4 (empat) orang saksi bernama Sdri. **Andang Siswanto**, Sdr. **Taufik Hendroyono**, Sdr. **Sunarto**, dan Sdr.**Danang Dwi Nugroho** ;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, baik yang diajukan dari pihak 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 pengajuan gugatan Penggugat dilampiri dengan Risalah Perundingan PPHI No.565/359 tertanggal 22 Februari 2021 yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, hal ini membuktikan bahwa pengajuan gugatan a quo telah lebih dahulu melalui proses



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mediasi, yang dengan demikian telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok persoalan yang pertama yaitu **“Apakah Tergugat telah melakukan *union busting* dengan cara melakukan PHK kepada Penggugat yang nota bene adalah Anggota Serikat Pekerja ?”**

Menimbang, bahwa Gugatan Penggugat dalam posita angka (13) mendalilkan bahwa tindak pidana pemberangusan serikat pekerja yang diduga dilakukan oleh Tergugat terhadap Anggota SC PT JTT dengan cara:

- melakukan PHK terhadap 20 pekerja (termasuk Penggugat), memberhentikan sementara/merumahkan tanpa diupah terhadap pekerja lainnya (selain 20 pekerja);
- tidak membayar upah; dan
- melakukan intimidasi dalam bentuk membuat pernyataan tidak bergabung di SC PT JTT;

Menimbang, bahwa Jawaban Tergugat dalam angka (10) membantah dalil Penggugat diatas dengan mendalilkan bahwa merumahkan karyawan termasuk Penggugat bukan ditujukan untuk melakukan pemberangusan terhadap serikat pekerja yang ada di PT. Jogja Tugu Trans, melainkan adalah perintah dari Pemerintah Daerah DIY melalui PT. Anindya Mitra Internasional untuk melakukan efisiensi mengikuti jumlah armada yang beroperasi dengan rasio perbandingan 1 : 24 dikarenakan adanya pengalihan anggaran oleh Pemerintah Daerah DIY yang digunakan sebagai upaya penanganan pandemic Covid-19, serta dalam Jawaban item (11) Tergugat juga mendalilkan bahwa Tergugat tidak pernah menyatakan ataupun melakukan Pemutusan Hubungan Kerja “PHK” kepada Penggugat, senyatanya Tergugat masih berupaya untuk menyelesaikan perselisihan pendapat terhadap usulan merumahkan karyawan atas perintah PT. Anindya Mitra Internasional namun Penggugatlah yang tidak bersedia melanjutkan negosiasi dan tidak lagi menjalankan kewajibannya bekerja pada Tergugat lebih dari 5 (lima) hari secara berturut-turut meskipun telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan sebagai karyawan yang bekerja sebagai pramugara/ awak bus di tempat Tergugat, sebagaimana bukti P-13 berupa ID card , bukti P-17 berupa Kartu BPJS a.n Penggugat, bukti P-14 berupa SK Pengangkatan Karyawan Tetap dan bukti P-1 berupa foto kantor serta pool bus milik Tergugat tempat Penggugat bekerja;

Menimbang, bahwa pada tanggal 22 Juli 2020 Penggugat bersama 72 orang karyawan lainnya mendapat surat panggilan yang dikirim melalui aplikasi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

WhatsApp dari Tergugat tentang undangan Sosialisasi dan Pelaksanaan Pengurangan Crew Bus pada tanggal 23 Juli 2020 di ruang rapat Tergugat, sebagaimana bukti P-4 berupa risalah bipartit serta bukti T-10 berupa notulen rapat tanggal 23 Juli 2020 dan bukti P-6 berupa Surat Panggilan dari Tergugat kepada Penggugat untuk melakukan negosiasi atas pelaksanaan pengurangan crew bus PT JTT, tanggal 27 Juli 2020 serta bukti T-12 berupa Surat Panggilan dari Tergugat kepada Penggugat untuk melakukan negosiasi pengurangan crew bus PT JTT, tanggal 04 Agustus 2020;

Menimbang, bahwa bukti T-8 berupa surat PT AMI kepada PT JTT tentang Pengurangan Armada Yang Beroperasi Pada PT JTT tanggal 29 April 2020 dan bukti T-9 berupa surat dari PT AMI kepada PT JTT tentang Penyesuaian SDM ke PT JTT tanggal 29 Mei 2020 yang intinya meminta agar PT JTT mengurangi armada bus akibat adanya penetapan status tanggap darurat bencana Covid-19 di DI Yogyakarta;

Menimbang, bahwa keterangan para Saksi yang menyatakan bahwa memang tidak ada perusahaan melakukan PHK kepada Penggugat dan tidak ada memberikan surat PHK kepada Penggugat, namun perusahaan Tergugat berencana melakukan program merumahkan sebagian karyawan untuk sementara waktu karena harus mengurangi jumlah armada bus yang beroperasi akibat wabah Covid -19, sebagaimana surat permintaan dari PT AMI kepada PT JTT;

Menimbang, bahwa keterangan para Saksi yang menyatakan bahwa PT JTT merupakan sub kon dari PT AMI, dimana PT JTT mendapatkan orderan dari PT AMI guna menyelenggarakan kendaraan transportasi bagi masyarakat Yogyakarta, sehingga jalannya roda perusahaan PT JTT sangat tergantung dari orderan PT AMI;

Menimbang, keterangan Saksi dari Tergugat yang menyatakan bahwa Tergugat dan rekan-rekannya yang dirumahkan sementara adalah berdasarkan pertimbangan faktor usia yang sudah lebih 50 tahun dan pemilihan itu sudah menjadi kewenangan manajemen;

Menimbang, bahwa bukti T-20 berupa surat nomor : 205/JTT/A/X/2020 tanggal 10 Oktober 2020 dari Tergugat kepada BPD DIY tentang perintah pembayaran upah kepada Penggugat dan T-19 berupa rincian iuran tenaga kerja BPJS Ketenagakerjaan PT Jogja Tugu trans Periode 04 Tahun 2021 dimana Tergugat masih melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan Penggugat, serta menimbang bukti P-17 berupa photo digital kepesertaan BPJS Penggugat yang masih aktif, hal ini menunjukkan bahwa Tergugat masih tetap melaksanakan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan Penggugat;

Halaman 53 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa keterangan saksi Penggugat bahwa pada bulan Oktober seluruh karyawan crew armada bus yang menolak dirumahkan menerima uang untuk upah bulan Agustus- September 2020 sebesar Rp500.000,00 dari Tergugat, upah penuh bulan Juli 2020 yang dibayarkan bulan Agustus 2020, serta iuran BPJS Ketenagakerjaan Penggugat masih dibayarkan Tergugat;

Menimbang, bahwa bukti P-3 berupa Tanda Bukti Pencatatan Serikat Pekerja SPK PT JTT tanggal 02 Juni 2016, kepada Dinas Tenaga Kerja Bantul yang merupakan serikat pekerja tempat Penggugat dan teman- temannya bernaung selama ini dan menimbang bukti P-2 berupa pembagian kas keuangan SPK PT JTT serta Surat Pernyataan Pengunduran Diri secara sukarela para Pengurus SPK PT JTT pada bulan Mei 2020 dan menimbang, bahwa pada tanggal 12 Juni 2020 Penggugat dan beberapa rekan kerja membentuk serikat pekerja baru SPC PT JTT yang didaftarkan ke Disnaker Bantul pada tanggal 25 Juni 2020, sebagaimana bukti P-3 berupa Surat Permohonan Pencatatan Serikat Pekerja, namun ditolak oleh Disnaker Bantul dengan alasan masih ada serikat pekerja lain yang teregister;

Menimbang, bahwa keterangan Saksi dari Tergugat yang menyatakan bahwa pihak Tergugat tidak ada melarang kegiatan Penggugat dan teman-temannya untuk mendirikan serikat pekerja, menjadi anggota serikat pekerja, atau melakukan kegiatan serikat pekerja untuk berkumpul dan menyalurkan pendapat;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan alat bukti surat yang disampaikan diatas serta keterangan para Saksi, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa benar sesuai surat permintaan PT AMI sebagai pemberi order kepada kepada PT JTT untuk mengurangi armada bus akibat status tanggap darurat bencana Covid-19 yang diberlakukan Pemda DI Yogyakarta, sehingga Tergugat harus mengurangi crew armada bus dengan melakukan pemanggilan kepada Penggugat untuk melakukan Sosialisasi dan Pelaksanaan Pengurangan Crew Bus serta Negosiasi Pengurangan Crew Bus dengan cara dirumahkan sementara, namun tidak bertujuan melakukan PHK kepada Penggugat, pemilihan karyawan yang dirumahkan adalah berdasarkan usia yang sudah lebih dari 50 tahun, dimana dari 72 orang yang dirumahkan sementara terdapat 20 yang menolak termasuk Penggugat. Selain daripada itu, tidak ada bukti yang mendukung secara terang- terangan dan nyata jika Tergugat melakukan intimidasi kepada Penggugat yang nota bene adalah Anggota Serikat Pekerja SC PT JTT dalam melakukan kegiatan serikat pekerja di perusahaan Tergugat, akibat mundurnya pengurus serikat lama SPK PT JTT adalah karena keinginan masing- masing pengurus serikat pekerja tersebut tanpa adanya intervensi dari Tergugat, serta ditolaknya pencatatan serikat pekerja baru SPC PT JTT adalah merupakan kewenangan

Halaman 54 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Disnaker Bantul yang tidak terkait dengan Tergugat. Sedangkan persoalan upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak terbukti sepenuhnya, karena Tergugat masih membayar upah Penggugat bulan Agustus-September 2020 walaupun Penggugat sudah dinyatakan mangkir oleh Tergugat bahkan iuran BPJS Ketenagakerjaan Penggugat masih aktif dan dibayarkan oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa sesuai fakta dan situasi yang terjadi pada saat ini, yaitu adanya penularan wabah Covid-19 melanda seluruh dunia termasuk di Indonesia, yang mempengaruhi kelangsungan hidup orang banyak sehingga berimbas kepada lesunya perekonomian dunia usaha. Guna mencegah terjadinya penularan wabah Covid-19, maka pemerintah dan seluruh lapisan masyarakat harus memahami betapa bahayanya wabah Covid-19 karena dapat membunuh kehidupan manusia sehingga kita semua harus melakukan pembatasan kegiatan bahkan meniadakan kerumunan dan pertemuan dengan banyak massa;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No, M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, maka dengan terpaksa Tergugat melakukan keputusan untuk merumahkan sebagian karyawan bus sambil menunggu dinamika perkembangan Trans Jogja pasca pandemic Covid-19;

Menimbang, bahwa kebijakan yang diambil Tergugat merumahkan Penggugat adalah bersifat sementara sambil menunggu dan melihat perkembangan dinamika kebutuhan operasional PT JTT , sehingga jika ada penambahan operasional bus PT JTT, maka Penggugat akan dipanggil kerja kembali;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, tidak ada keterkaitan antara kebijakan Tergugat untuk merumahkan sementara Penggugat dengan jabatan Penggugat sebagai Anggota Serikat Pekerja SPC PT JTT, dengan demikian tidak terbukti jika Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat ataupun Tergugat melakukan intimidasi kepada Penggugat sebagai Anggota Serikat Pekerja SPC PT JTT dalam melaksanakan organisasi serikat pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh . Dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tidak terbukti jika Tergugat telah melakukan *union busting* kepada Penggugat seperti yang didalilkan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok persoalan kedua yaitu : **“Apakah Penggugat telah melakukan mangkir dari bekerja sehingga dianggap mengundurkan diri oleh Tergugat sesuai hukum ketenagakerjaan?”**

Halaman 55 dari 66 Putusan PHI Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti T-11 berupa print out absensi atas nama Penggugat dimana Penggugat tidak pernah masuk kerja sejak tanggal 21 Juli 2020 sampai dengan 25 Juli 2020 dan saat ini, hal ini membuktikan Penggugat tidak masuk lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut seperti keterangan dari saksi bernama Taufik Hendroyono dan Andang Siswanto ;

Menimbang, bahwa bukti P-6 dan P-8 yang berkesesuaian dengan T-12 berupa surat panggilan Tergugat kepada Penggugat untuk melakukan negosiasi pelaksanaan pengurangan crew bus PT JTT, namun Penggugat tidak bersedia hadir karena bukan panggilan kerja dan telah menyerahkan urusan tersebut ke kuasa hukum Penggugat (bukti P-7) sebagaimana keterangan para Saksi dari Penggugat ;

Menimbang, bahwa T-14 berupa Surat Panggilan I tanggal 11 Agustus 2020 dari Tergugat kepada Penggugat untuk menghadap Direktur SDM, namun Penggugat tidak menghadiri panggilan tersebut seperti keterangan dari saksi bernama Taufik Hendroyono dan Andang Siswanto ;

Menimbang, bahwa bukti T-15 yang berkesesuaian P-9 berupa Surat Panggilan II tanggal 15 Agustus 2020 dari Tergugat kepada Penggugat untuk menghadap Direktur SDM, namun Penggugat tidak menghadiri panggilan tersebut seperti keterangan dari para Saksi bernama Taufik Hendroyono dan Andang Siswanto ;

Menimbang, bahwa bukti T-18 berupa surat panggilan kepada Penggugat yang dititipkan melalui rekan kerjanya, serta bukti T-19 berupa surat panggilan kepada Penggugat yang dikirimkan melalui kantor pos dan melalui pesan WhatsApp bukti T-17;

Menimbang, bahwa bukti T-16 berupa Surat Pemberitahuan tanggal 23 September 2020 dari Tergugat kepada Penggugat, yang memberitahukan bahwa Penggugat telah dianggap mangkir karena ketidakhadiran Penggugat selama lebih 5 (lima) hari dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali namun tidak hadir;

Menimbang, bahwa keterangan dari para saksi Tergugat yang menyatakan bahwa Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat dan bagi karyawan yang bersedia dirumahkan, maka tetap diwajibkan absensi sebanyak 1 kali pada setiap awal bulan;

Menimbang, bahwa keterangan para saksi Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat tidak pernah masuk kerja meskipun telah dipanggil oleh Tergugat karena Penggugat merasa sedang berselisih dengan Tergugat sejak acara sosialisasi tanggal 23 Juli 2020 dan telah menyerahkan permasalahannya kepada Kuasa hukum dari Penggugat (bukti P-7);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti P-18 dan P-19 berupa jadwal harian pramudi/pramugari PT JTT yang menunjukkan tidak ada nama Penggugat pada jadwal tanggal 23 Juli dan 26 Juli 2020, sehingga Penggugat tidak masuk kerja pada tanggal tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa dari bukti T-11 dan keterangan para Saksi menunjukkan bahwa Penggugat telah tidak masuk bekerja bukan saja sejak acara sosialisasi tanggal 23 Juli 2020, namun sejak tanggal 21 Juli 2020 Penggugat sudah tidak masuk bekerja, oleh karena itu asumsi Penggugat secara sepihak yang mendalilkan karena tidak diberikan jadwal bekerja oleh Tergugat sehingga Penggugat tidak masuk bekerja karena dianggap tidak boleh bekerja adalah tidak relevan dan tidak dapat dibenarkan. Karena faktanya Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat, justru Tergugat masih memanggil Penggugat untuk melakukan negosiasi, sehingga jika ada perbedaan pendapat atau perselisihan, maka Penggugat seharusnya tetap melaksanakan kewajibannya masuk bekerja sambil menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka Majelis berpendapat bahwa karena Penggugat menolak rencana Tergugat untuk merumahkan Penggugat dan Tergugat tidak ada menyatakan PHK baik secara lisan atau tertulis kepada Penggugat, maka menurut hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat masih terikat dengan hubungan kerja serta belum terjadi pemutusan hubungan kerja sehingga masing- masing pihak harus tetap melaksanakan kewajibannya sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Menimbang, bahwa Tergugat masih membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan a.n Tergugat periode 4 Tahun 2021 (bukti T-21 dan P-17) dan menimbang bukti T-20 berupa surat Tergugat kepada Pimpinan BPD Yogyakarta tentang Pelimpahan Pembayaran sebagian Gaji Bulan Agustus dan September 2020 Karyawan yang menolak dirumahkan, serta Tergugat masih membayar upah penuh Penggugat bulan Juli 2020 yang dibayarkan bulan Agustus 2020, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat masih melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat telah tidak masuk kerja sejak tanggal 21 Juli 2020 atau setelah acara sosialisasi tentang pengurangan crew armada bus sampai tanggal 25 Juli 2020 dan saat ini, dibuktikan *print out* presensi absen (bukti T-11), dan meskipun Penggugat telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali oleh Tergugat melalui surat panggilan via kantor pos dan dititipkan rekan kerja (bukti T-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18 dan T-19), namun Penggugat tetap tidak datang ke kantor tanpa memberikan keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak masuk kerja lagi setelah acara sosialisasi pengurangan crew bus tanpa ada keterangan tertulis, karena menolak untuk dirumahkan sementara oleh Tergugat, serta menolak undangan negosiasi dari Tergugat adalah tindakan yang tidak dapat dibenarkan, karena seharusnya Penggugat tetap masuk kerja sambil membicarakan atau menegosiasikan keinginannya kepada Tergugat dan bukannya justru malah tidak hadir bekerja, karena status Penggugat adalah masih karyawan Tergugat yang harus tetap menjalankan kewajibannya;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak hadir ke kantor meskipun telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali oleh Tergugat tanpa memberikan keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, maka Tergugat memberikan surat pemberitahuan tanggal 23 September 2020 yang memberitahukan bahwa Penggugat dianggap mangkir (bukti T-16);

Menimbang, bahwa Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan : ***"Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri"*** ;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala pertimbangan diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat yang masih berstatus karyawan dari Tergugat telah dipanggil kembali oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali, namun Penggugat tidak bersedia datang tanpa memberikan keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, sehingga Penggugat dianggap mangkir atau mengundurkan diri sejak tanggal 23 September 2020. Oleh karena itu ***Majelis Hakim memutuskan bahwa Tergugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 168 UU Ketenagakerjaan karena Penggugat mangkir terhitung efektif tanggal 23 September 2020, sehingga Penggugat berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;***

Menimbang, bahwa masa kerja dan upah Penggugat ada terjadi perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim akan menentukan uang penggantian hak dan uang pisah setelah mempertimbangkan masa kerja dan upah Penggugat berikutnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dalam posita (3) mendalilkan bahwa Penggugat merupakan pekerja yang bekerja sebagai pramugara/kernet Bus Trans Jogja di tempat Tergugat sejak tanggal Mei 2014. Penggugat menjalankan pekerjaan yang bersifat tetap dan pekerjaan Penggugat bukan termasuk kategori pekerjaan bersifat sementara, musiman atau pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga seharusnya status Penggugat adalah karyawan tetap terhitung sejak tanggal mulai bekerja ;

Menimbang, bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat tentang masa kerja Penggugat, dengan mendalilkan bahwa berdasarkan Surat Kesepakatan Bersama dengan serikat pekerja tanggal 09 Januari 2016 (bukti T-4) tentang pengangkatan karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap terhitung tanggal 18 Februari 2013 bagi yang telah bekerja sejak 18 Februari 2008, dan telah melebihi 3 (tiga) tahun bekerja;

Menimbang, bahwa Tergugat juga mendalilkan sebelum terjadinya kesepakatan tersebut adanya permintaan dari SPC PT JTT untuk rapat tanggal 09 Januari 2016 (bukti T-1 , T-2 dan T-3) sehingga Penggugat dan rekan –rekan lainnya diangkat sebagai karyawan tetap PT. Jogja Tugu Trans berdasarkan Surat Kesepakatan Bersama (bukti T-4) dan Surat Keputusan Direksi PT. Jogja Tugu Trans Nomor 048/JTT-SK/B/II/2016 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap PT Jogja Tugu Trans pada tanggal 18 Februari 2016 (bukti T-5), sehingga masa kerja Penggugat sebagai karyawan tetap pada PT. Jogja Tugu Trans/Tergugat adalah terhitung sejak tanggal 18 Februari 2013;

Menimbang, bahwa keterangan para saksi Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat bekerja sejak perusahaan Tergugat berdiri sejak tahun 2008 dan menyatakan bahwa tidak tahu menahu tentang kesepakatan antara SPC PT JTT dengan Tergugat mengenai penentuan masa kerja karyawan tidak dihitung sesuai awal bekerja, karena tidak pernah disosialisasikan dan para karyawan tidak pernah memberikan surat kuasa kepada Pengurus SPC PT JTT untuk membuat kesepakatan seperti yang termuat dalam bukti T-4;

Menimbang, bahwa bukti T-21 berupa rincian iuran tenaga kerja dari BPJS Ketenagakerjaan a.n. Penggugat yang menunjukkan bahwa kepesertaan Penggugat pada Jamsostek dimulai pada 01 Mei 2008 ;

Menimbang, bahwa Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat harusnya dihitung sejak terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai, dimana sesuai UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (14) menyatakan : “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak “, dan Pasal 1 angka (15) menyatakan: “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas maka perjanjian atau kesepakatan yang dibuat antara Tergugat dengan serikat pekerja SPK PT JTT tanggal 09 Januari 2016 tentang pengangkatan karyawan tetap dengan mengabaikan mulainya masa kerja para karyawan crew armada bus PT JTT adalah bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, **sehingga Majelis Hakim menyatakan perjanjian atau kesepakatan tersebut adalah tidak sah dan tidak berlaku sehingga batal demi hukum ;**

Menimbang, bahwa perjanjian atau kesepakatan antara Tergugat dengan serikat pekerja sebagaimana bukti T-4 adalah tidak sah dan tidak berlaku sehingga batal demi hukum, maka dengan demikian Majelis Hakim memutuskan bahwa masa kerja Penggugat adalah dimulai sejak adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yaitu tanggal **01 Mei 2008 atau 12 tahun lebih 4 bulan;**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menentukan upah Penggugat berdasarkan alat bukti selama persidangan;

Menimbang, bahwa keterangan Saksi yang menyatakan bahwa Penggugat sebagai sopir dan bukan sebagai kernet bus PT JTT sebagaimana dalil Penggugat, hal ini diperkuat dengan bukti Tergugat berupa SK Pengangkatan a.n Penggugat (bukti T-5);

Menimbang, bahwa bukti T-6 berupa Surat Keputusan Direksi PT JTT tentang Pemberian Kenaikan Gaji dan Tunjangan Lainnya Kepada Pramudi dan Pramugara/i PT JTT No.032/JTT-SK/B/I/2019 tanggal 20 Januari 2019 beserta lampirannya yang menyatakan bahwa upah Penggugat sebagai Pramudi dengan masa kerja lebih 1 (satu) tahun adalah sebesar Rp2.624.996,00;

Menimbang, bahwa antara dalil Penggugat tentang besaran upah Penggugat dengan bukti T-6 berupa SK Direksi PT JTT untuk kenaikan upah Penggugat yang dikeluarkan tanggal 20 Januari 2019 sudah tidak mutakhir



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

datanya, maka Majelis akan mempertimbangkan bukti lain yang lebih akurat, mutakhir dan dapat diterima semua pihak ;

Menimbang, bahwa dari rekening koran a.n Penggugat bukti P-15 yang menunjukkan upah yang diterima Penggugat terakhir kali pada tanggal 03 Agustus 2020 sebesar Rp2.870.031,00

Menimbang, bukti T-7 berupa SK Gubernur DI Yogyakarta yang menyatakan UMP Kabupaten Batul tahun 2020 adalah sebesar Rp1.790.500,00 , dan menimbang bukti T-22 berupa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No.565/359 tanggal 22 Februari 2021 yang memuat pendapat Pengusaha (Tergugat) bahwa upah Penggugat adalah Rp2.949.996,00 ;

Menimbang bahwa besaran upah Penggugat yang diakui Tergugat nilainya lebih baik dari yang didalilkan oleh Penggugat dan lebih dari ketentuan UMK sesuai SK Gubernur DIY serta tidak bertentangan dengan perundang- undangan yang berlaku, maka Majelis berpendapat bahwa upah Penggugat adalah sebesar **Rp2.949.996, 00 (dua juta sembilan ratus empat puluh sembilan ribu sembilan ratus sembilan puluh enam rupiah)** perbulan sebagai dasar upah dalam perhitungan yang berkaitan dengan hak- hak Penggugat;

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

Menimbang, bahwa **petitum-2 Penggugat yang menuntut Kesepakatan Bersama tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tanggal 9 Januari 2016 batal demi hukum**, maka menimbang dalam pertimbangan sebelumnya Majelis Hakim telah memutuskan bahwa Kesepakatan Bersama tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tanggal 9 Januari 2016 adalah tidak sah dan tidak berlaku sehingga batal demi hukum, maka beralasan hukum **petitum -2 Penggugat dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa **petitum-3 Penggugat yang menuntut terjadi hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/tetap) sejak tanggal 18 Februari 2008 sampai dengan Putusan ini diucapkan**, maka menimbang bahwa telah menjadi fakta bahwa status Penggugat adalah karyawan tetap dan menimbang, bahwa Majelis



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim telah memutuskan bahwa masa kerja Penggugat adalah sejak 01 Mei 2008 sampai dengan 23 September 2020, maka beralasan hukum **petitum-3 Penggugat tidak dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa **petitum-4 Penggugat** yang menuntut **hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat putus sejak Putusan ini diucapkan**, menimbang bahwa Majelis Hakim telah memutuskan bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terhitung efektif tanggal 23 September 2020 maka beralasan hukum **petitum-4 dapat dikabulkan sebagian;**

Menimbang, bahwa **petitum-5 Penggugat** yang menuntut **Tergugat** membayar **upah proses** sebesar Rp24.252.250,00, **uang pesangon** sebesar Rp39.685.500,00, **uang penghargaan masa kerja** sebesar Rp11.023.750,00, **uang penggantian hak** sebesar Rp7.606.387,50, dan **THR** sebesar Rp2.204.750,00. **Total seluruhnya** sebesar Rp84.772.637,50, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah memutuskan Penggugat hanya berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dimana upah Penggugat adalah **Rp2.949.996,00** perbulan dengan masa kerja **12 tahun lebih 4 bulan**, maka perhitungan uang penggantian hak Penggugat adalah sbb:

$$\begin{aligned} \text{UPH} &= 15\% [\text{Uang Pesangon} + \text{Uang Penghargaan Masa Kerja}] \\ &= 15\% [(9 \times \text{Rp}2.949.996,00) + (5 \times \text{Rp}2.949.996,00)] \\ &= 15\% [\text{Rp}26.549.964,00 + \text{Rp}14.749.980,00] \\ &= 15\% [\text{Rp}41.299.944,00] \\ &= \mathbf{\text{Rp}6.194.992,00} \end{aligned}$$

Menimbang, bahwa besaran uang pisah untuk karyawan pramudi atau pramugara yang mengundurkan diri ada diatur dalam peraturan perusahaan yang dibuat pada tanggal 19 Agustus 2019, dimana bagi pramudi dengan masa kerja diatas 3 tahun mendapatkan uang pisah sebesar Rp1.500.000,00 sedangkan bagi pramugara dengan masa kerja diatas 3 tahun mendapatkan Rp1.000.000,00 (bukti T-24):

Menimbang, bahwa besaran uang pisah terbaru berdasarkan pendapat pengusaha (Tergugat) dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 21 Februari 2021 bukti T-22 angka 13 yang menyatakan bahwa jika pada akhirnya pengusaha harus memPHK para pekerja maka kompensasi yang disanggupi oleh pengusaha adalah sebesar 40% dari satu kali ketentuan sejak diangkat menjadi karyawan tetap.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa ketentuan uang pisah pada bukti T-24 dibandingkan ketentuan pada bukti T-22 angka 13 adalah lebih baru ketentuan pada bukti T-22 angka -13, maka menganut **asas Lex Posterior Derogat Legi Priori** dimana pemberlakuan/ aturan ketentuan yang baru akan mengesampingkan ketentuan/ aturan yang lama, serta menimbang bahwa nilai uang pisah berdasarkan ketentuan baru pada bukti T-22 angka 13 lebih baik nilainya dibandingkan ketentuan pada bukti T-24, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa ketentuan uang pisah pada bukti T-22 angka 13 adalah yang dipakai dalam menentukan uang pisah Penggugat yaitu sebagai berikut:

Uang Pisah = 40% [Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja]
= 40 % [(9 x Rp2.949.996, 00) + (5 x Rp2.949.996, 00)]
= 40 % [Rp26.549.964,00 + Rp14.749.980,00]
= 40 % [Rp41.299.944,00]
= **Rp16.519.978,00**

Sehingga jumlah uang penggantian hak dan uang pisah yang harus dibayarkan Tergugat kepada Pengugat adalah sebesar:

= Rp6.194.992,00+ Rp16.519.978,00
= **Rp22.714.970,00**

(dua puluh dua juta tujuh ratus empat belas ribu sembilan ratus tujuh puluh rupiah)

Menimbang, bahwa pengaturan merumahkan karyawan akibat wabah Covid-19 telah diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 TAHUN 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Uaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 dalam angka II.4 yaitu:

II.Melaksanakan Pelindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi Covid-19

(4) **Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh;**

Menimbang, bahwa kebijakan merumahkan karyawan secara sementara suatu perusahaan memang dimungkinkan dalam menghadapi wabah covid-19 , berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut diatas, namun harus



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tetap memperhatikan cara pembayaran upah karyawan yang sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan;

Menimbang, bahwa antara Penggugat yang akan dirumahkan sementara oleh Tergugat belum terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan besar upah selama dirumahkan, sedangkan Penggugat menerima secara utuh upah terakhir dari Tergugat untuk upah Juli 2020 dan dinyatakan mangkir pada 23 September 2020;

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan diatas, Majelis Hakim memutuskan bahwa Tergugat harus tetap membayar upah Penggugat selama proses penyelesaian perselisihan ini sampai putusan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa Penggugat dinyatakan mangkir efektif terhitung tanggal 23 September 2020, atau sebesar 2 (dua) bulan upah untuk bulan Agustus-September 2020;

Menimbang, bahwa bukti T-20 berupa surat pelimpahan pembayaran sebagian gaji Penggugat bulan Agustus - September 2020 dan berdasarkan keterangan saksi Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat telah menerima upah sebagian bulan Agustus - September 2020 sebesar **Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)**, maka upah Penggugat selama proses perselisihan harus diperhitungkan dengan sebagian upah bulan Agustus- September 2020 yang telah diterima Penggugat yaitu sebesar:

$$= (2 \times \text{Rp}2.949.996,00) - \text{Rp}500.000,00$$

$$= \text{Rp}5.399.992,00$$

(lima juta tiga ratus sembilan puluh sembilan ribu sembilan ratus sembilan puluh dua rupiah)

Menimbang, bahwa terhadap THR 2021 Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa menimbang Penggugat telah putus hubungan kerja dengan Tergugat karena dinyatakan mangkir terhitung efektif tanggal 23 September 2020, sehingga tuntutan THR 2021 Penggugat tidak berlasan hukum dan haruslah ditolak. Dengan demikian Majelis Hakim memutuskan, terhadap **petitum-5 Penggugat dapat dikabulkan sebagian;**

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, gugatan Penggugat ada yang dikabulkan, dikabulkan sebagian dan sebagian lagi ditolak, dengan demikian terhadap **petitum-1 Penggugat**, maka Majelis Hakim memutuskan gugatan **Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya ;**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka Tergugat sebagai pihak yang kalah dalam perkara ini harus pula dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara ini dibawah dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara ditanggung oleh negara yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan ketentuan- ketentuan yang diatur dalam HIR, KUHPerdata, 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 ;

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan perjanjian atau kesepakatan yang dibuat antara Tergugat dengan Serikat Pekerja SPC PT JTT tanggal 09 Januari 2016 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap Armada Bus PT JTT adalah **tidak sah dan batal demi hukum** ;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/ Tetap) sejak tanggal **01 Mei 2008 sampai dengan 23 September 2020**;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena alasan Penggugat mangkir sesuai Pasal 168 UU Ketenagakerjaan, terhitung efektif tanggal **23 September 2020** ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang tunai kepada Penggugat sebesar **Rp28.114.962,00 (dua puluh delapan juta seratus empat belas ribu sembilan ratus enam puluh dua rupiah)**, yang terdiri :
 - uang penggantian hak dan uang pisah akibat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar **Rp Rp22.714.970,00 (dua puluh dua juta tujuh ratus empat belas ribu sembilan ratus tujuh puluh rupiah)** , serta
 - uang proses selama penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebesar **Rp5.399.992,00 (lima juta tiga ratus sembilan puluh sembilan ribu sembilan ratus sembilan puluh dua rupiah)**
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
7. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar **Rp295.000,00 (dua ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)** ;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta , pada hari Jumat tanggal 26 November 2021, oleh kami, P Cokro Hendro Mukti, S.H.,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk tanggal 3 Agustus 2021, putusan tersebut pada hari Rabu tanggal, 01 Desember 2021, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Raden Rara Dinawati, S.H, Panitera Pengganti dan Kuasa Penggugat, serta Kuasa Tegugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Diah Susilowati, S.H.

P Cokro Hendro Mukti, S.H.

Heri Purnomo, S.Si.,M.H

Panitera Pengganti,

Raden Rara Dinawati, S.H

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp10.0000.00;
2. Redaksi.....	:	-
3. Pendaftaran.....	:	-
4. Juru sumpah	:	-
5. Pemanggilan 3 (tiga) relaas	:	Rp210.000,00
6. Administrasi Penyelesaian	:	
Perkara (BAP2)	:	Rp75.000,00 ;
Jumlah	:	<u>Rp295.000,00</u>

(dua ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)