



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Kelas IA Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

**SOONG YEE WAN**, Tenaga Kerja Asing pekerja PT.KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA yang bertempat tinggal di Jln.Bukit Sadewa No.8 Bukit Sari Semarang nomor paspor: A50815284 berkewarganegaraan Malaysia dalam hal ini di wakili kuasanya Muhtar Hadi Wibowo, S.H., M.H; Taufik Hidayat, S.H., M.H; Syarif Hidayat, S.H. M.H. M.Kn; Wahid Budiman, S.H.I; Dessy Yanti Srie Budiningsih, S.H.I., M.S.I, kesemuanya berprofesi sebagai Advokat dan Konsultan Hukum, Berkewarganegaraan Indonesia yang berkantor di Gedung KWU Lt. 3, Jl. Taman Siswa UNNES Sekaran, Gunungpati, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, Telepon Seluler : 082135941077; Surat Elektronik : muhtaradvokat@gmail.com ; Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 19/MT/X/2020, Tertanggal, 19-10-2020, .Selanjutnya disebut . **PENGUGUT**;

#### Lawan;

**PT.KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA** , Berkedudukan di jl. coaster no. 8, blok a16-a19, tanjung emas, kecamatan semarang utara, kota semarang, jawa tengah 50174, dalam hal ini diwakili oleh Chen Xin Juan, selaku Direktur Dalam hal ini memberikan Kuasa Kepada : Djarot Widjayato, SH., MH., M.Kn, Gatot Dwi Sukarno, SH., & Alexander Gumilang Rangga Saputra, SH. MH. CLA. Advokat yang berkantor pada Kantor "DJW-SG LAW FIRM" beralamat di Jalan Siliwangi Nomor 420 Ruko A Kalibanteng, Kota Semarang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama serta sah guna kepentingan Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa nomor 986/Suku/Djw/XI/2020 tertanggal 25 November 2020 selaku Tergugat untuk selanjutnya di sebut **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Kelas IA khusus tersebut;

Halaman 1 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah melihat bukti – bukti yang diajukan dalam persidangan;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan yang dilampiri anjuran Nomor 567/2621/2020, tertanggal 26 Agustus 2020 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja nomor 76/HI/PHK/IX/2020 tertanggal 11 September 2020 yang diterbitkan Pemerintah Kota Semarang dalam hal ini oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 11 November 2020 sebagaimana telah diubah pada tanggal 10 Desember 2020 dalam Register Nomor 62/Pdt. Sus-PHI/-/2020/PN Smg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Adapun alasan yang menjadi dasar Gugatan ini adalah sebagai berikut :

DALAM PENDAHULUAN :I. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SEMARANG BERWENANG MEMERIKSA DAN MENGADILI PERKARA

1. Bahwa dasar PENGUGAT mengajukan gugatan ini berpedoman pada :
  - a. PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA, Izin Usaha Nomor Induk Berusaha : 9120000361864 yang ada dalam wilayah hukum Republik Indonesia.  
(Bukti P-1)
  - b. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-0012323. AH.01.01 TAHUN 2019 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Terbatas PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA yang telah mengalami perubahan Anggaran Dasar dan terakhir dirubah dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA Nomor : 05 tanggal 08 Januari 2020, yang dibuat oleh Hoo, Watik Setiawati, S.H, M.Kn, Notaris di Kota Semarang, perubahan mana telah diterima dan dicatat dalam Sisminbakum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, sebagaimana dalam Surat Pemberitahuan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-AH.01.03.00011403, tertanggal 09 Januari 2020. (Bukti P-2)
  - c. Surat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-AH.01.03.00011403, Tanggal 09 Januari 2020 Perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA. (Bukti P-3)

Halaman 2 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

2. Bahwa PENGUGAT mengajukan Perkara Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan dasar perjanjian kerja Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) tertanggal, 17-09-2019, Pasal 2 ayat (10) yang menyebutkan "Apabila PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA berlaku perselisihan hukum di kemudian hari, maka tunduk dengan hukum yang berlaku di Indonesia" yaitu Pengadilan Negeri Semarang. (Bukti P-4)
3. Bahwa dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, pihak Penggugat dan Tergugat menempuh musyawarah mufakat sebagai penyelesaian dasar akan tetapi musyawarah mufakat tidak dapat diselesaikan, maka penyelesaian lanjutan di Panitera Pengadilan Negeri di Semarang atau di Kantor Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Semarang.
4. Bahwa UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 17 jo angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa : Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 1:

"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan"

5. Bahwa berdasarkan hal-hak tersebut di atas, maka Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Semarang MEMILIKI KEWENANGAN untuk memeriksa dan mengadili perkara a quo.

DALAM PROVISI

- 1) Bahwa sesuai Pasal 151 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa: "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."
- 2) Bahwa Pasal 155 ayat 1 menyebutkan Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum, Penjelasan pasal 151 ayat (1) Karena PHK sepihak yang dilakukan TERGUGAT

Halaman 3 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

kepada PENGGUGAT belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai dengan saat ini, maka PHK tersebut jelas batal demi hukum.

- 3) Selanjutnya Pasal 155 ayat (2) mengatur bahwa: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya" Penjelasan pasal 155 ayat (2) TERGUGAT telah melakukan PHK sepihak kepada PENGGUGAT dan tidak mengizinkan lagi PENGGUGAT bekerja kembali kepada TERGUGAT sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020 meskipun PENGGUGAT sudah berusaha mendatangi TERGUGAT dan meminta dipekerjakan kembali, tetapi tidak diizinkan oleh TERGUGAT. Oleh sebab itu, TERGUGAT seharusnya tetap membayar upah kepada PENGGUGAT sebagai bukti kewajibannya kepada PENGGUGAT, namun kewajiban tersebut tidak dijalankan oleh TERGUGAT.
- 4) Pasal 93 ayat (2) huruf f menyebutkan: "Apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah."
- 5) Bahwa UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah jelas mengatur kewajiban para pihak selama proses perselisihan hubungan industrial berlangsung. Salah satu kewajiban TERGUGAT dalam hal ini adalah membayar upah PENGGUGAT selama proses hukum berjalan. "Pasal 155 ayat (2) menyebutkan Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya".
- 6) Bahwa PARA PENGGUGAT juga siap untuk diperintahkan bekerja kapanpun oleh TERGUGAT sebagaimana diatur dalam UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 93 ayat (2) huruf (f) yang berbunyi: "apabila pekerja / buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah". Berdasarkan ketentuan di atas, maka seharusnya PENGGUGAT tetap menerima upah/gaji dan tunjangan lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT dari TERGUGAT setiap bulannya terhitung dari sejak dihentikannya gaji/upah PENGGUGAT sampai dengan adanya putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.

Halaman 4 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 7) Bahwa kewajiban pengusaha untuk tetap membayarkan upah selama proses diperkuat dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2012 yang pada intinya menyatakan: "Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap".
- 8) Bahwa oleh karena perkara ini belum memperoleh putusan hukum tetap, Penggugat dan Tergugat harus menjalankan hak dan kewajiban, maka berdasarkan Kepmen No. 04 Tahun 1994, sehubungan PENGUGAT sudah lebih 1 (satu) tahun kerja di Indonesia yaitu sejak tanggal, 01 April 2019, Penggugat berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan. Seharusnya tergugat juga wajib membayar THR Tahun 2019 kepada penggugat. Namun sampai saat ini hal tersebut tidak dilaksanakan oleh Tergugat.
- 9) Bahwa Tunjangan Hari Raya Tahun 2019 (THR) satu kali gaji sebesar USD 3,500 (Tiga Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) atau apabila dirupiahkan Rp.51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).
- 10) Bahwa adapun besaran upah/gaji dan tunjangan lainnya yang biasa diterima oleh PENGUGAT dari TERGUGAT setiap bulannya mulai dari dihentikannya pembayaran upah oleh TERGUGAT sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020 adalah sebesar USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 6 bulan = USD 21,000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat) ATAU apabila di kurs ke dalam rupiah senilai Rp.307.532.610 (tiga ratus tujuh juta lima ratus tiga puluh dua enam ratus sepuluh rupiah) Berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) pasal 6 angka (4) , IMTA Nomor KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019. Kurs Bank Indonesia pada 2 November 2020, 1 USD = Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Puluh Satu Rupiah) .
- 11) Bahwa memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan gaji/upah sejak dihentikannya pembayaran gaji/upah oleh TERGUGAT Upah sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020 jumlahnya sudah dihitung dengan benar tanpa kesalahan, sebesar upah sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 6 bulan = USD 21,000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat) ATAU apabila di kurs ke dalam rupiah senilai Rp.307.532.610 (tiga ratus tujuh juta lima ratus tiga puluh dua ribu enam ratus sepuluh rupiah) Berdasarkan

Halaman 5 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) pasal 6 angka (4) , IMTA Nomor  
KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019.

- 12) Bahwa memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya Tahun 2019 (THR) satu kali gaji sebesar USD 3,500 (Tiga Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) atau apabila dirupiahkan Rp.51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah)
- 13) Bahwa memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan upah PENGUGAT dari bulan Juli 2020 sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Semarang pada Pengadilan Negeri Semarang c/q Majelis Hakim Yang Mulia untuk memutuskan terlebih dahulu dalam putusan sela tentang pembayaran upah/gaji selama tidak dipekerjakan.

## DALAM POKOK PERKARA :

Segala sesuatu yang telah diuraikan Dalam Provisi secara mutatis-mutandis mohon dianggap juga sebagai bagian dalam Pokok Perkara.

## II. PENGUGAT TELAH MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DAN TIDAK SESUAI DENGAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

- 1) Bahwa PENGUGAT ditawarkan oleh Chui Kwok Wah atau biasa di sebut Mr. Dickey melalui aplikasi pesan pada ponsel untuk bekerja di pabriknya yang berada di Indonesia pada tanggal 23 Januari 2019. (Bukti P-5)
- 2) Bahwa sesuai Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-0012323. AH.01.01 TAHUN 2019 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Terbatas PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA dan Surat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-AH.01.03.00011403 Bapak Dicky (Mr. Dickey)/Chui Kwok Wah Jabatan Presiden Direktur PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA.
- 3) Bahwa PENGUGAT di PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA job description sebagai akunting, mengurus karyawan, administrasi dan operational compliance.
- 4) Bahwa sejak bulan Mei 2019 PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA membayarkan upah setiap bulannya sebesar 3,500 USD (Tiga Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) pada PENGUGAT, terakhir dibayarkan upah tersebut bulan Juni 2020. (Bukti P-6)

Halaman 6 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 5) Bahwa sejak Mei 2019 hingga awal bulan Juli 2020 tidak ada masalah antara PENGGUGAT dengan PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA .
- 6) Bahwa dengan beralasan adanya Covid-19, Chui Kwok Wah (Mr. Dickey) pada tanggal, 3 Juli 2020 mengirimkan email kepada PENGGUGAT yang isinya adalah untuk mundur dari Perusahaan. (Bukti P-7), maka tindakan Tergugat tidak sesuai pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) serta Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor : M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 .
- 7) Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak pada Penggugat.
- 8) Bahwa PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA telah membuat surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak pada tanggal, 10 Juli 2020 hal ini tidak sesuai dengan prosedur UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1), (2), dan (3), pasal 155 ayat (1) dan pasal 170 bahwa tidak ada yang namanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak. (Bukti P-8)
- 9) Bahwa pada tanggal, 17 September 2020 PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA melalui Direkturnya Chen Xinjuan membuat pernyataan yang pada intinya “mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) semua disesuaikan dengan peraturan undang-undang yang berlaku di Indonesia” . (Bukti P-9)
- 10) Bahwa bukti PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA mempekerjakan Chen Xinjuan dengan jabatan Direktur adalah Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Nomor : KEP0050008/PPTKA/PTA/NOTIF/2020 tentang Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing. (Bukti P-10)
- 11) Bahwa melalui surat Nomor : 345/Sekret/DJW/Smg/VII/2020 perihal pemberitahuan, Penggugat diperlakukan sewenang-wenang dengan tidak diperbolehkah masuk area Perusahaan. (Bukti P-11)
- 12) Bahwa sesuai pesan WeChat pada tanggal 18 April 2019 Chui Kwok Wah (Mr. Dickey) membuat perjanjian dengan PENGGUGAT untuk dipekerjakan selama 2 (dua) tahun di Perusahaan PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA, (Bukti P-12) dimungkinkan sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi jarak yang waktu itu posisi Chui Kwok Wah (Mr. Dickey) berada di Hong Kong maka

Halaman 7 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PENGUGAT percaya perjanjian kerja untuk sementara dibuat secara lisan/melalui pesan WeChat oleh Chui Kwok Wah (Mr. Dickey) akan tetapi karena ketentuan pembuatan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja (IMTA) tidak dapat sekaligus 2 (dua) tahun maka PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) tersebut dalam pasal 1 antara PENGUGAT dan TERGUGAT tertulis jangka waktu PKWT 01 April 2019 s/d 31 Maret 2021 akan tetapi dalam Pasal 6 ditulis perjanjian tersebut tanggal, 17 September 2019 sampai dengan tanggal 16 September 2020 hal ini di buat dengan tujuan kelengkapan melengkapi salah satu persyaratan agar terbitnya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) untuk PENGUGAT. (Bukti P-13)

- 13) Bahwa dalam Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Nomor KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019, tanggal 27 Juni 2019 terdapat penjelasan masa berlaku Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja (IMTA) 12 (dua belas) bulan sejak tanggal masuk, PENGUGAT masuk Indonesia pada tanggal 3 Desember 2019. (Bukti P-14)
- 14) Bahwa sudah sekian lama PENGUGAT bekerja, menerima gaji serta menjalankan tugas-tugas dari di PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA akan tetapi melalui surat Nomor : 420/Sekrt/DJW/Smg/VIII/2020, tertanggal 13 Agustus 2020 dari kuasa hukumnya (Bukti P-15), dalam surat yang tersebut dalam angka 1 (satu) menyebutkan yang pada intinya "perusahaan tidak pernah merasa membuat atau menandatangani perjanjian kerja dengan PENGUGAT" ini argumentasi yang mengada-ada yang tidak berdasarkan bukti-bukti hukum, telah jelas disebutkan dalam PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) tertulis PIHAK SATU adalah tersebut PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA yang bertanda tangan Chen XinJuan Direktur atau Operasional Manager.

Melalui surat dari Kuasa Hukum Tergugat pendapat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh para pihak tersebut bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1) huruf a, maka tidak serta merta batal demi hukum harus di mintakan pembatalannya ke Pengadilan Negeri, dapat dibatalkan artinya salah satu pihak dapat meminta pembatalan. Perjanjianya Sendiri Tetap Mengikat Kedua Belah Pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan.

Pasal 55 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak" dalam dasar 1320 KUHPerdara syarat sahnya perjanjian :

**SYARAT SAHNYA PERJANJIAN**

Halaman 8 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

1. Kesepakatan para pihak dalam perjanjian
2. Kecakapan para pihak dalam perjanjian Syarat SUBJEKTIF
3. Suatu hal tertentu
4. Sebab yang halal Syarat OBJEKTIF

Jika suatu perjanjian tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan, jika suatu perjanjian tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian tersebut adalah batal demi hukum.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PENGUGAT dan TERGUGAT memenuhi syarat subjektif dan syarat objektif.

- 15) Bahwa Tenaga Kerja Asing ("TKA") itu dipekerjakan dengan sistem kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") sebagaimana ditentukan dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- 16) Bahwa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Nomor KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019, Tanggal, 27 Juni 2019 akan berakhir pada Januari 2021 (Bukti P-16) serta dikaitkan dengan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- 17) Bahwa menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Per-04/MEN/1994 perusahaan diwajibkan melakukan pembayaran THR pada karyawan yang sudah bekerja selama 1 (satu) tahun berupa satu kali gaji, hal di kaitkan dengan pernyataan tanggal, 17 September 2020 PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA melalui Direktornya Chen Xinjuan membuat pernyataan yang pada intinya "mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) disesuaikan dengan semua peraturan undang-undang yang berlaku di Indonesia, maka sehubungan PENGUGAT sudah lebih 1 (satu) tahun kerja di Indonesia yaitu sejak tanggal, 01 April 2019, maka berhak mendapat Tunjangan Hari Raya Tahun 2019 (THR) satu kali gaji sebesar USD 3,500 (Tiga Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) atau apabila dirupiahkan Rp.51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).
- 18) Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat (2), seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja

Halaman 9 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dalam satu tahun. Karyawan dapat memperoleh sekurang-kurangnya 12 hari cuti tahunan jika telah bekerja minimal 1 tahun atau 12 bulan secara terus menerus di perusahaan, aktuan Tergugat belum pernah memberikan cuti 12 hari kepada Tergugat padahal Penggugat sudah bekerja lebih dari 12 bulan.

- 19) Bahwa Penggugat telah lebih bekerja selama 6 (enam) bulan akan tetapi tidak dikutsertakan asuransi BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja.

Padahal sesuai Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berbunyi:

“Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.”

Mengenai kepesertaan karyawan dalam BPJS Ketenagakerjaan, Pasal 15 ayat (1) UU Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 telah mengatur:

“Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.”

Berdasarkan atas ketentuan tersebut di atas sebagai pekerja wajib diikutsertakan dalam BPJS oleh perusahaan selaku pemberi kerja, akan tetapi Tergugat lalai tidak menjalankan peraturan BPJS tersebut untuk ini Penggugat akan melakukan upaya hukum pidana sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

- 20) Bahwa dengan adanya PHK Sepihak oleh TEGUGAT kepada PENGUGAT, maka sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka PENGUGAT berhak mendapatkan hak sebesar USD 31,500 (Tiga Puluh Satu Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) atau apabila di kurs ke dalam rupiah senilai Rp. 461.298.915 (Empat Ratus Enam Puluh Satu Juta Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Lima Belas Rupiah).

Kurs Bank Indonesia pada 2 November 2020, 1 USD = Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) .

Dengan perincian sebagai berikut USD 3,500 x Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) , = Rp. 51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).

Upah sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 6 bulan = USD 21,000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat); Berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2), IMTA Nomer KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019.

Halaman 10 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah Januari 2021 s/d Maret 2021; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 3 bulan = USD 10,500 (Sepuluh Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW /04-2019 (2).

### III. KERUGIAN YANG DIALAMI OLEH PENGGUGAT ATAS PELANGGARAN TERGUGAT YAITU PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK

Bahwa terhadap (Pemutusan Hubungan Kerja) PHK sepihak yang tidak sesuai prosedur yang dilakukan oleh TERGUGAT, PENGGUGAT mengalami kerugian dengan rincian sebagai berikut :

#### 1) KERUGIAN MATERIIL

a. Bahwa upah Penggugat belum terbayar sebesar USD 31,500 (Tiga Puluh Satu Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) ATAU apabila di kurs ke dalam rupiah senilai Rp. 461.298.915 (Empat Ratus Enam Puluh Satu Juta Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Lima Belas Rupiah).

Kurs Bank Indonesia pada 2 November 2020, 1 USD = Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Puluh Satu Rupiah) .

Dengan perincian sebagai berikut USD 3,500 x Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) = Rp. 51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).

Upah bulan Juli 2020 s/d Desember 2020; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 6 bulan = USD 21.000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat); Berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) pasal 6 angka (4) , IMTA Nomor KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019.

Upah Januari 2021 s/d Maret 2021; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 3 bulan = USD 10,500 (Sepuluh Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW /04-2019 (2), Pasal 1 huruf (c).

b. Bahwa PENGGUGAT tidak diberikan uang makan sejak Bulan Juli sampai dengan Oktober 2020 sehingga PENGGUGAT harus menanggung beban pengeluaran selama ini dengan perincian sebagai berikut :

- Uang makan selama bulan juli s/d bulan oktober 2020 @ per hari Rp. 150.000 X 105 hari = Rp. 15.750.000 (Lima Belas Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah).

c. Bahwa Penggugat harus membeli token listrik dari bulan juli s/d bulan oktober 2020 sebesar Rp.1.672.000 (Satu Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Rupiah).

Halaman 11 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- d. Bahwa ada sejumlah pengeluaran Penggugat untuk keperluan Tergugat yang hingga saat ini belum mendapat penggantian (Bukti P-17) sebesar Rp. 6.205.718 (Enam Juta Dua Ratus Lima Ribu Tujuh Ratus Delapan Belas Rupiah) .

2) KERUGIAN IMMATERIIL (MORIL)

- Penggugat karena persoalan ini berlarut-larut padahal KITAS dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja (IMTA) yang mensponsori PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA maka Penggugat tidak dapat bekerja lain perusahaan.
- Membawa dampak negatif Penggugat ke pihak-pihak lain.
- Penggugat kehilangan kesempatan untuk bekerja di Perusahaan lain.

IV. TERGUGAT TIDAK PERNAH MENGAJUKAN PERMOHONAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG ARTINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK.

- 1) Bahwa TERGUGAT telah melanggar UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1), (2), dan (3), pasal 155 ayat (1) dan pasal 170 bahwa tidak ada yang namanya PHK Sepihak.
- 2) Bahwa TERGUGAT telah lalai dalam memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Bahwa TERGUGAT berkedudukan hukum dalam wilayah Republik Indonesia maka harus memahami ketentuan pasal 151 ayat (1) yang menerangkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- 4) Bahwa Pasal 151 ayat (2) juga menguraikan bahwa jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak bisa dihindarkan wajib dilakukan perundingan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 5) Bahwa selanjutnya, menurut pasal 151 ayat (3) apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- 6) Bahwa adapun lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang dimaksud adalah Mediasi Ketenagakerjaan, Arbitrase Ketenagakerjaan, Konsiliasi Ketenagakerjaan, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal-hal mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur lebih jauh di dalam UU No. 2 Tahun 2004.

Halaman 12 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 7) Bahwa dari ketiga pasal di atas dapat disimpulkan bahwa PHK Sepihak oleh Tergugat tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali dan membayar upah serta hak-hak pekerja/karyawan. Artinya, secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi dan selama lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mengambil keputusan, baik pengusaha maupun pekerja/karyawan harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- 8) Bahwa PENGGUGAT pada tanggal, 21 Juli 2020 telah mengajukan Surat Somasi Nomor : 77/Pdt.SM/VII/2020 kepada TERGUGAT.
- 9) Bahwa Kantor Dinaskertrans Kota Semarang, telah melakukan pemanggilan PENGGUGAT dan TERGUGAT melalui surat sebagai berikut:
  - Nomor : 005/1783/2020 tanggal, 28 Juli 2020 perihal panggilan Klarifikasi (Bukti P-18)
  - Nomor : 005/1815/2020 tanggal, 30 Juli 2020 perihal panggilan Mediasi I (Bukti P-19)
  - Nomor : 005/1903/2020 tanggal, 12 Agustus 2020 perihal panggilan Mediasi II (Bukti P-20).
- 10) Bahwa setelah melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, ternyata tidak tercapai kesepakatan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, sehingga Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mengeluarkan Surat Nomor : 567/2621/2020 tertanggal 26 Agustus 2020, dengan perihal Anjuran serta Risalah Perundingan Penyelesaian Perselesaian Nomor: 76/HI/OHK/IX/2020 tertanggal 11 September 2020 (Bukti P-21).
- 11) Bahwa terhadap isi anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Surat Nomor : 567/2621/2020 tertanggal 26 Agustus 2020, PENGGUGAT telah menanggapi dengan Surat Nomor : 70/Pdt.PHI/IX/2020, tertanggal 09/09/2020 yang pada intinya menolak anjuran tersebut dengan tegas karena tidak berdasarkan hukum. (Bukti P-22).
- 12) Bahwa anjuran tertulis dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Nomor : 567/2621/2020 tidak beralasan hukum dan dinyatakan tidak dapat diterima oleh Penggugat.
- 13) Bahwa karena perselisihan hubungan industrial tersebut, telah dilakukan upaya Bipartite dan Tripartite sebagaimana diatur dalam Undang - Undang lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun tidak tercapai kesepakatan maka penggugat akan mencari keadilan melalui pengadilan.
- 14) Bahwa berdasarkan perhitungan PENGGUGAT, maka perhitungan upah/ganti rugi upah yang belum terbayar sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu

Halaman 13 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebesar USD 31,500 (Tiga Puluh Satu Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) ATAU apabila di kurs ke dalam rupiah senilai Rp. 461.298.915 (Empat Ratus Enam Puluh Satu Juta Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Lima Belas Rupiah).

Kurs Bank Indonesia pada 2 November 2020, 1 USD = Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) .

Dengan perincian sebagai berikut USD 3,500 x Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) = Rp. 51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).

Upah sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 6 bulan = USD 21,000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat); Berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) pasal 6 angka (4) , IMTA Nomor KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019.

Upah Januari 2021 s/d Maret 2021; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 3 bulan = USD 10,500 (Sepuluh Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW /04-2019 (2) Pasal 1 huruf (c).

- 15) Bahwa sesuai Pasal 155(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Akan tetapi sesuai fakta hingga sampai gugatan ini di daftarkan Penggugat tidak melaksanakan segala kewajibannya sesuai undang-undang yang berlaku bahkan pada tanggal, 30 Nopember 2020 melakukan aksi di luar nalar yaitu mengunci pintu mess yang mempunyai akses ke dapur, sehingga Tergugat tidak dapat melakukan aktifitas untuk makan dan memasak.
- 16) Bahwa karena sudah secara nyata-nyata pihak Pengusahaan terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan karena ada situasi yang mendesak maka Penggugat mohon kepada Hakim Ketua Sidang untuk harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar

Halaman 14 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat, hal ini sesuai dengan Pasal 96 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : ayat (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

Ayat (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.

Ayat (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

17) Bahwa berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 48 "Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir" maka Tergugat wajib bertanggungjawab mengurus, memberikan semua ongkos biaya pulang ke negara asal Penggugat dan mengurus, menyelesaikan masalah IMTA, KITAS Penggugat.

18) Bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan Penggugat, maka penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berkenan meletakkan sita jaminan terhadap seluruh harta benda milik Tergugat, baik barang bergerak maupun tidak bergerak.

19) Bahwa agar Tergugat melaksanakan putusan ini dengan sebaik-baiknya, maka mohon agar Tergugat menghukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) secara tanggung renteng untuk setiap hari keterlambatannya apabila Tergugat tidak melaksanakan putusan ini, terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde).

20) Bahwa mengingat gugatan yang di ajukan oleh Penggugat didukung dengan bukti bukti otentik dan bukti-bukti sah menurut hukum, maka Penggugat mohon agar putus dapat di laksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum banding, verzet, kasasi (Uitvoerbaar Bij Voorraad).

Halaman 15 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 21) Bahwa TERGUGAT harus membayar semua biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, PENGGUGAT dengan ini mohon agar Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, berkenan untuk memeriksa dan menjatuhkan putusan sebagai berikut:

### DALAM PROVISI

Menjatuhkan putusan sela pada saat persidangan pertama atau kedua sebagaimana ketentuan pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan isi putusan sebagai berikut:

- a. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan gaji/upah sejak dihentikannya pembayaran gaji/upah oleh TERGUGAT Upah sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020 jumlahnya sudah dihitung dengan benar tanpa kesalahan, sebesar upah sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 6 bulan = USD 21,000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat) ATAU apabila di kurs ke dalam rupiah senilai Rp.307.532.610 (tiga ratus tujuh juta lima ratus tiga puluh dua ribu enam ratus sepuluh rupiah) Berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) pasal 6 angka (4) , IMTA Nomor KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019.
- b) Memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya Tahun 2019 (THR) satu kali gaji sebesar USD 3,500 (Tiga Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) atau apabila dirupiahkan Rp.51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).
- c) Memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan upah PENGGUGAT dari bulan Juli 2020 sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan hukum yang tetap.

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan TERGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada PENGGUGAT yang tidak sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT telah putus dan berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak.
4. Menyatakan anjuran tertulis dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Nomor : 567/2621/2020 tidak beralasan hukum tidak sah dan batal demi hukum.

Halaman 16 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

5. Menetapkan jumlah keseluruhan upah PENGGUGAT yang belum terbayar karena di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak oleh TERGUGAT sebesar USD 31,500 (Tiga Puluh Satu Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) atau apabila di kurs ke dalam rupiah senilai Rp. 461.298.915 (Empat Ratus Enam Puluh Satu Juta Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Lima Belas Rupiah).

Kurs Bank Indonesia pada 2 November 2020, 1 USD = Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) ;

Dengan perincian sebagai berikut USD 3,500 x Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) = Rp. 51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).

Upah bulan Juli 2020 s/d Desember 2020; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 6 bulan = USD 21,000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat); Berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) pasal 6 angka (4), IMTA Nomor KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019.

Upah Januari 2021 s/d Maret 2021; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 3 bulan = USD 10,500 (Sepuluh Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) , Pasal 1 huruf (c).

6. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan upah kepada PENGGUGAT yang belum terbayar dengan jumlah keseluruhan sebesar USD 31,500 (Tiga Puluh Satu Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) ATAU apabila dikurskan ke dalam rupiah senilai Rp. 461.298.915 (Empat Ratus Enam Puluh Satu Juta Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Lima Belas Rupiah).

Kurs Bank Indonesia pada 2 November 2020, 1 USD = Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) .

Dengan perincian sebagai berikut USD 3,500 x Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) = Rp. 51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).

Upah bulan Juli 2020 s/d Desember 2020; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 6 bulan = USD 21,000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat); Berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) pasal 6 angka (4), IMTA Nomor KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019.

Halaman 17 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Upah Januari 2021 s/d Maret 2021; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 3 bulan = USD 10,500 (Sepuluh Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW /04-2019 (2) Pasal 1 huruf (c).

7. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2019 satu kali gaji sebesar USD 3,500 (Tiga Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) kepada PENGGUGAT atau apabila di rupiahkan Rp.51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).
8. Menghukum TERGUGAT untuk memberikan cuti tahunan 12 hari kerja dalam satu tahun karena Penggugat sudah bekerja lebih dari 12 bulan pada Tergugat.
9. Menghukum TERGUGAT membayar uang makan pada PENGGUGAT selama bulan juli s/d bulan oktober 2020 sebesar Rp. 15.750.000 (Lima Belas Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) dan token listrik dari bulan juli s/d bulan oktober 2020 Rp.1.672.000 (Satu Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Rupiah).
10. Menghukum TERGUGAT membayar pengeluaran PENGGUGAT untuk keperluan TERGUGAT sebesar Rp. 6.205.718 (Enam Juta Dua Ratus Lima Ribu Tujuh Ratus Delapan Belas Rupiah) .
11. Menetapkan TERGUGAT telah lalai tidak dikutsertakan PENGGUGAT asuransi BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja.
12. Menghukum TERGUGAT bertanggungjawab mengurus, memberikan semua ongkos biaya pulang ke negara asal Penggugat dan mengurus, menyelesaikan masalah IMTA, KITAS PENGGUGAT.
13. Menyatakan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda TERGUGAT baik bergerak maupun tidak bergerak.
14. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) secara tanggung renteng untuk setiap hari keterlambatannya apabila Tergugat tidak melaksanakan putusan ini, terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde) .
15. Menyatakan putusan dapat di laksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum banding, verzet, kasasi (Uitvoerbaar Bij Voorraad).
16. Menghukum TERGUGAT untuk membayar semua biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim Pemeriksa Perkara berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo et Bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap Kuasanya bernama : Muhtar Hadi Wibowo, S.H., M.H., Dkk,

Halaman 18 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

sedangkan Tergugat menghadap kuasanya bernama Djarot Widjayato, S.H., M.H., Dkk

;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak sesuai dengan ketentuan pasal 130 HIR akan tetapi tidak berhasil;

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, Tergugat memberikan jawaban pada tanggal 7 Januari 2021 sebagai berikut :

## DALAM EKSEPSI

### EKSEPSI TENTANG GUGATAN KABUR/ OBSCUUR LIBEL

1. Bahwa mengenai Gugatan Penggugat dalam Perkara a quo adalah Gugatan Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Bahwa dalam dalil Gugatan Penggugat yang diajukan pada tanggal 11 November 2020 dalam perkara aquo tidak mengajukan Tuntutan Provisi tentang Pembayaran upah atau gaji selama tidak dipekerjakan;
3. Bahwa pada Sidang Pertama tanggal 10 Desember 2020 Penggugat mengajukan Perbaikan Gugatan yang mana perbaikan gugatan tersebut bertentangan dengan hukum.
4. Bahwa Perubahan Gugatan yang dilakukan Penggugat berupa Penambahan dalil Tuntutan Provisi yang pada pokoknya sebagai berikut:
  - a. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan gaji/upah sejak dihentikannya pembayaran gaji/upah oleh TERGUGAT Upah sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020 jumlahnya sudah dihitung dengan benar tanpa kesalahan, sebesar upah sejak bulan Juli s/d Desember 2020; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) x 6 bulan = USD 21,000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat) atau apabila di kurs ke dalam rupiah senilai Rp 207.532.610 (tiga ratus juta lima ratus tiga puluh dua ribu enam ratus sepuluh rupiah) Berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2) pasal 6 angka (4), IMTA Nomor KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019
  - b. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya Tahun 2019 (THR) satu kali gaji sebesar USD 3.500 (Tiga ribu lima ratus Dollar Amerika Serikat) atau apabila dirupiahkan Rp 51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Empar Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah)
  - c. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar upah PENGUGAT dari bulan Juli 2020 sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Halaman 19 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

5. Bahwa berdasarkan M. Yahya harahap dalam bukunya Hukum Acara Perdata antara lain mengatakan bahwa Posita gugatan atau Fundamentum Petendi merupakan dasar gugatan atau dasar Tuntutan, yaitu bagian yang berisi dalil yang menggambarkan adanya hubungan yang menjadi dasar atau uraian dari suatu tuntutan. Bahwa Fundamentum Petendi berisi uraian tentang kejadian perkara atau duduk persoalan suatu kasus.
6. Bahwa lebih lanjut M. Yahya harahap dalam bukunya hal 51-67 menjelaskan bahwa salah satu hal penting yang dirumuskan dalam gugatan adalah syarat materiil yaitu dasar gugatan atau dasar tuntutan ( Fundamentum Petendi), dan tuntutan (Petitum) penggugat yang nantinya diputuskan oleh hakim berdasarkan gugatan atau dasar tuntutan tersebut. Hal ini menyebabkan gugatan cacat secara hukum, kabur atau obscur libel.
7. Bahwa Pengaturan mengenai perubahan gugatan diatur dalam Pasal 127 Reglement op de Rechtsvordering ("Rv"), yang menyatakan bahwa: "Penggugat berhak untuk mengubah atau mengurangi tuntutannya sampai saat perkara diputus, tanpa boleh mengubah atau menambah pokok gugatannya."
8. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa penggugat memiliki hak untuk mengajukan perubahan gugatan, namun hanya yang bersifat mengurangi atau tidak menambah dasar daripada tuntutan dan peristiwa-peristiwa yang menjadi dasar tuntutan. Jika perubahan gugatan berupa penambahan dasar atau peristiwa yang menjadi dasar tuntutan, maka hal tersebut akan sangat merugikan kepentingan tergugat. Dengan kata lain, perubahan gugatan diperbolehkan selama tidak merubah materi gugatan, melainkan hanya segi formal dari gugatan.
9. Bahwa perbaikan gugatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah dengan adanya tambahan dasar daripada tuntutan (PETITUM) dan peristiwa- peristiwa yang menjadi dasar tuntutan sehingga menjadikan gugatan Penggugat cacat formil, tidak jelas/kabur, dan oleh karenanya sudah seharusnya dinyatakan ditolak atau tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard).
10. Berdasarkan pada jawaban-jawaban, dalil-dalil, argumen-argumen, pernyataan-pernyataan maupun permohonan-permohonan yang tersebut diatas sebagaimana dalam eksepsi maka bersama ini Tergugat mohon dengan segenap hormat dan segala kerendahan hati kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo sebelum melanjutkan pemeriksaan perkara a quo untuk pokok perkara, sudilah kiranya berkenan mempertimbangkan dan menerima jawaban-jawaban, dalil-dalil, argumen-argumen, pernyataan-pernyataan maupun permohonan-permohonan dari Tergugat untuk selanjutnya memberikan putusan hukum dengan menerima seluruh eksepsi Tergugat serta menolak gugatan

Halaman 20 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Peggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk verklaard)

### DALAM PROVISI

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil, alasan-alasan, argumen-argumen dan ataupun permohonan-permohonan Peggugat dalam gugatannya kecuali atas hal-hal tertentu yang diakui kebenarannya secara tegas menurut hukum;
2. Bahwa atas jawaban-jawaban dalil-dalil, alasan-alasan, argumen-argumen dan ataupun permohonan-permohonan yang telah disampaikan Tergugat dalam eksepsinya terdahulu sebagaimana terurai diatas secara mutatis mutandis dianggap termaktub, diulangi dan atau termuat serta merupakan bagian kesatuan yang tidak terpisahkan dengan jawaban-jawaban, dalil-dalil, alasan-alasan, argumen-argumen dan ataupun permohonan-permohonan dalam pokok perkara;
3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil yang disampaikan Peggugat dalam gugatannya pada point 3 bahwa penggugat tidak pernah ada itikad baik mendatangi Tergugat untuk meminta dipekerjakan kembali.
4. Bahwa dengan surat nomor 345/Sekret/DJW/Smg/VII/2020 perihal pemberitahuan tidak diperbolehkan memasuki kawasan Perusahaan adalah untuk mencegah penggugat melakukan tindakan yang mengakibatkan keributan dan menyalahgunakan atau merusak properti dan data-data yang ada di dalam perusahaan.
5. Bahwa tergugat sudah dengan itikad baik berupaya untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan cara dan prosedur hukum yang sesuai dengan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil yang disampaikan Peggugat dalam gugatannya pada point 6 bahwa sebagaimana diatur dalam UU no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) yang berbunyi: "apabila pekerja/ buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah". Berdasarkan Keppres 12 tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam penyebaran COVID-19 sebagai Bencana Nasional yang di tetapkan Presiden Joko Widodo di Jakarta pada tanggal 13 April 2020 menunjukan bahwa adanya Global Pandemi yang terjadi di seluruh belahan dunia ini bukanlah halangan yang dapat dihindari pengusaha.

Halaman 21 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

7. bahwa selanjutnya berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor M/3HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 menyebutkan bahwa dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/ buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.
8. Bahwa pihak tergugat sudah beberapa kali mengupayakan musyawarah dengan itikad baik untuk mencari jalan keluar yang terbaik untuk penggugat dan tergugat, akan tetapi penggugat selalu menolak.
9. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya pada point 8 bahwa dalam kenyataannya Penggugat adalah pekerja yang juga mengurus financial perusahaan serta alokasi dana untuk THR sehingga dalil Pengugat yang tidak mendapatkan THR adalah mengada-ada karena Penggugat adalah pekerja yang bertanggungjawab atas hal tersebut.
10. Bahwa selanjutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi buruh/pekerja di Perusahaan. Hari raya keagamaan berdasarkan pasal 1 ayat 2 adalah hari raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, hari raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen, Katolik, dan Protestan, Hari raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha. Bahwa pemberian Tunjangan Hari Keagamaan disesuaikan dengan Hari Raya keagamaan masing-masing.
11. Bahwa selain itu tuntutan Pembayaran Upah yang didalilkan Penggugat pada point 6, 9, 10, 11, 12 dalam perkara aquo telah memasuki pokok perkara karena harus dibuktikan terlebih dahulu apakah Penggugat berhak atas upah tersebut, dengan demikian tuntutan Provisi haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima.

### DALAM POKOK PERKARA

#### A. TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil, alasan-alasan, argumen-argumen dan ataupun permohonan-permohonan Penggugat dalam gugatannya kecuali atas hal-hal tertentu yang diakui kebenarannya secara tegas menurut hukum;
2. Bahwa atas jawaban-jawaban dalil-dalil, alasan-alasan, argumen-argumen dan ataupun permohonan-permohonan yang telah disampaikan Tergugat dalam eksepsinya terdahulu sebagaimana terurai diatas secara mutatis mutandis

Halaman 22 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dianggap termaktub, diulangi dan atau termuat serta merupakan bagian kesatuan yang tidak terpisahkan dengan jawaban-jawaban, dalil-dalil, alasan-alasan, argumen-argumen dan ataupun permohonan-permohonan dalam pokok perkara;

3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya pada point 3 bahwa berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor KEP 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019 tentang Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, bahwa Jabatan pekerjaan Penggugat di PT. KIN YIP Bags and Hats Indonesia adalah sebagai Operational Manager dengan deskripsi pekerjaan mengelola finansial, operasi dan affairs.
4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 5 bahwa dalam kenyataannya Penggugat telah berbuat hal-hal yang dipandang tidak pantas sehingga mengakibatkan timbulnya masalah-masalah antara Penggugat dengan tergugat serta mengganggu kondusifitas Perusahaan.
5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 6 Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor M/3HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 menyebutkan bahwa dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/ buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.
6. Bahwa pihak Tergugat sangat terdampak dengan adanya Pandemi COVID-19 yang berakibat pihak Tergugat tidak sanggup untuk memperkerjakan sebagian pekerja setempat dan pekerja asing.
7. Bahwa hingga Juli 2020, Perusahaan PT. KIN YIP Bags and hats masih beroperasi selama 9 bulan. Belum genap 1 tahun perusahaan beroperasi, terjadilah pandemi sedunia yang menyebabkan Perusahaan tidak dapat beroperasi sementara.
8. Bahwa pihak Tergugat dengan itikad baik ingin menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja dengan mengupayakan penyelesaian melalui perundingan Bipartite sesuai dengan Pasal 1 angka 10 Undang-undang PPHI supaya untuk mencapai kesepakatan yang mufakat, akan tetapi Pihak Penggugat menolak.
9. Bahwa selanjutnya dikarenakan perundingan Bipartite yang tidak mencapai kesepakatan, maka perselisihan berlanjut ke Perundingan tripartite melalui musyawarah di Dinas ketenagakerjaan Kota Semarang oleh Mediator dari Pihak Dinas ketenagakerjaan Kota Semarang.

Halaman 23 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa Dinas ketenagakerjaan Kota Semarang telah menyampaikan surat anjuran atas permohonan untuk mendapat bantuan penyelesaian Perselisihan pemutusan hubungan kerja nomor 567/2621/2020 tertanggal 26 Agustus 2020 yang pada intinya adalah menganjurkan untuk memberikan uang pesangon dan uang penggantian hak perumahan/ pengobatan sebesar :

Uang Pesangon :  $2 \times \$3.500 = \$ 7.000$

Uang Penggantian Hak Perumahan/Pengobatan :  $15\% \times \$7.000 = \$ 1.050$   
 $= \$ 8.050$

11. Bahwa anjuran tertulis dari Dinas tenaga Kerja Kota Semarang Nomor : 567/2621/2020 telah sesuai dan beralasan hukum sehingga harus diterima.
12. Bahwa atas surat tersebut, pihak tergugat telah menyampaikan surat tanggapan anjuran nomor 515/Sekrt/DJW/Smg/IX/2020 tertanggal 16 September 2020 yang pada intinya Menerima anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.
13. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 11 bahwa alasan adanya surat pemberitahuan larangan memasuki area perusahaan adalah untuk mencegah penggugat melakukan tindakan-tindakan yang membuat keributan, merusak properti dan data-data yang ada di dalam perusahaan karena dalam kenyataannya penggugat menghapus data-data perusahaan yang ada di dalam properti perusahaan sehingga hal tersebut sangat merugikan Tergugat.
14. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 12 bahwa berdasarkan surat anjuran Dinas Tenaga kerja Kota Semarang nomor 567/2621/2020 perihal anjuran, hingga perundingan terakhir PKWT masih dipermasalahkan oleh kedua belah pihak terkait dengan PKWT antara PT. KIN YIP Bags and hats dengan Soong Yee Wan tidak sinkron antara pasal 1 dengan pasal 6 (1).
15. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 14 perjanjian kerja nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019(2) yang dibuat adanya oleh Penggugat karena memiliki cacat formil yaitu di bagian identitas para pihak yang mana Tergugat menjabat sebagai Direktur akan tetapi tertulis Tergugat menjabat sebagai Operational Manager sehingga menyebabkan perjanjian kerja dapat dibatalkan.
16. Bahwa dengan fakta tersebut diatas dan tidak sesuai substansi di dalam perjanjian yang penggugat akui, maka kesepakatan di dalam perjanjian tersebut sebagaimana dalam pasal 1320 KUHPdata tentang syarat sahnya perjanjian adalah kesepakatan para pihak sehingga dikarenakan Perjanjian tersebut

Halaman 24 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

melanggar syarat Subjektif dari Perjanjian tersebut maka perjanjian tidak sah dan dapat dibatalkan.

17. Bahwa berdasarkan surat anjuran Dinas Tenaga kerja Kota Semarang nomor 567/2621/2020 perihal anjuran, Tenaga Kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia, antara lain “sebagai pihak dalam melakukan perjanjian kerja dengan pekerja”.
18. Bahwa selanjutnya, berdasarkan surat anjuran Dinas Tenaga kerja Kota Semarang nomor 567/2621/2020 perihal anjuran, PKWT yang tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur pasal 59 Undang-undang 13 tahun 2003 dapat berubah menjadi PKWTT.
19. Bahwa dalam faktanya, Penggugat membuat sendiri perjanjian kerja dengan LEE PHOON YOONG yang merupakan pekerja di PT.KIN YIP Bags and Hats dengan menggunakan identitas dan jabatannya sebagai Operational Manager yang tidak berwenang untuk membuat perjanjian kerja ataupun mengurus personalia sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Presiden nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Jo Keputusan Menteri Ketenagakejaan No. 228 tahun 2009 tentang jabatan tertentu yang dapat di duduki oleh TKA.
20. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya pada point 17 bahwa dalam kenyataannya penggugat adalah pekerja yang juga mengurus financial perusahaan serta alokasi dana untuk THR sehingga dalil pengugat yang tidak mendapatkan THR adalah mengada-ada karena penggugat adalah pekerja yang bertanggungjawab atas hal tersebut.
21. Bahwa selanjutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi buruh/pekerja di Perusahaan. Hari raya keagamaan berdasarkan pasal 1 ayat 2 adalah hari raya IdulFitri bagi pekerja yang beragama Islam, hari raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen, Katolik, dan Protestan, Hari raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha. Bahwa pemberian Tunjangan Hari Keagamaan disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing.
22. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 18 bahwa dalam faktanya Penggugat tidak pernah secara formal mengajukan cuti kepada tergugat sesuai dengan prosedur perusahaan.
23. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya pada point 19 bahwa dalam kenyataannya deskripsi pekerjaan penggugat yang mengelola keuangan perusahaan juga mencakup

Halaman 25 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam pendaftaran BPJS dan Pajak sehingga hal tersebut adalah dalih semata karena hal tersebut adalah tugas penggugat dalam perusahaan.

## B. TENTANG KERUGIAN YANG DIALAMI PENGGUGAT

### a) KERUGIAN MATERIIL

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point A s/d D bahwa jumlah kerugian tersebut adalah mengada-ada karena tidak sesuai dengan anjuran Dinas Tenaga kerja Kota Semarang nomor nomor 567/2621/2020 tertanggal 26 Agustus 2020 yang dikeluarkan pada saat perundingan tripartite.

### b) KERUGIAN IMMATERIIL

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point-point dalam kerugian immateriil bahwa point-point tersebut tidak jelas, tidak rinci dan kabur terkait kerugian-kerugian yang ada.

## C. TENTANG TERGUGAT TIDAK MENGAJUKAN PERMOHONAN PHK

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 4 bahwa dalam kenyataannya perusahaan sudah beritikad baik untuk melakukan perundingan dengan pekerja secara langsung maupun pada saat Penyelesaian secara Tripartite di Dinas Tenaga kerja Kota Semarang.
2. Bahwa pihak Tergugat dengan itikad baik ingin menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja dengan mengupayakan penyelesaian melalui perundingan Bipartite sesuai dengan Pasal 1 angka 10 Undang-undang PPHI supaya untuk mencapai kesepakatan yang mufakat, akan tetapi Pihak Penggugat menolak.
3. Bahwa selanjutnya dikarenakan perundingan Bipartite yang tidak mencapai kesepakatan, maka perselisihan berlanjut ke Perundingan tripartite melalui musyawarah yang ditengahi oleh Mediator di Dinas ketenagakerjaan Kota Semarang.
4. Bahwa Dinas ketenagakerjaan Kota Semarang telah menyampaikan surat anjuran atas permohonan untuk mendapat bantuan penyelesaian Perselisihan pemutusan hubungan kerja nomor 567/2621/2020 tertanggal 26 Agustus 2020 yang pada intinya adalah menganjurkan untuk memberikan uang pesangon dan uang penggantian hak perumahan/ pengobatan sebesar:

Uang Pesangon :  $2 \times \$3.500 = \$ 7.000$

Uang Penggantian Hak Perumahan/Pengobatan :  $15\% \times \$7.000 = \$ 1.050$   
 $= \$ 8.050$

5. Bahwa anjuran tertulis dari Dinas tenaga Kerja Kota Semarang Nomor : 567/2621/2020 telah sesuai dan beralasan hukum sehingga harus diterima.
6. Bahwa atas surat tersebut, pihak tergugat telah menyampaikan surat tanggapan anjuran nomor 515/Sekrt/DJW/Smg/IX/2020 tertanggal 16

Halaman 26 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

September 2020 yang intinya adalah Menerima anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 15 bahwa dalam kenyataannya Tergugat masih beritikad baik dengan mempersilahkan Penggugat tinggal di Mess pekerja selama proses peradilan masih berlangsung akan tetapi Penggugat berbuat hal-hal yang tidak pantas yaitu mengambil barang-barang yang ada di dapur yang merupakan properti perusahaan tanpa izin sehingga menyulitkan pekerja lain untuk melakukan aktifitas memasak dan makan.
8. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 18, bahwa Penggugat tidak menyebutkan secara rinci harta benda milik Tergugat yang diletakkan sita jaminan sehingga menjadi tidak jelas meletakkan sita jaminan terhadap harta benda milik perusahaan yang mana.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka dengan segala kerendahan hati mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Semarang yang Memeriksa dan Mengadili perkara ini berkenan memutus sebagai hukumnya :

## DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat
2. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard);

## DALAM PROVISI

- Menolak Tuntutan Provisi dari Penggugat

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard);
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa untuk membantah jawaban Tergugat karenanya Penggugat mengajukan Replik tertanggal 14 January 2021 yang kemudian di lanjutkan dengan penyampaian Duplik oleh Tergugat tertanggal 28 January 2021 dan untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat - alat bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lagi tidak ada aslinya dan diberi tanda P-1 sampai dengan P-15 yaitu sebagai berikut :

Halaman 27 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

1. Bukti P 1 : Fotocopy paspor atas nama Soong Yee Wan
  2. Bukti P 2 : Fotocopy Perjanjian Kerja tertanggal 17 September 2019
  3. Bukti P 3 : Fotocopy Pesan WeChat tanggal 18 April 2019 Chui Kwok Wah (Mr. Dickey) ;
  4. Bukti P 4 : Fotocopy IMTA tanggal 27 Juni 2019 atas nama Soong Yee Wan
  5. Bukti P 5 : Fotocopy Slip gaji dari PT Kin Yip Bags and Hats pada Soong Yee Wan
  6. Bukti P 6 : Fotocopy Surat dari PT Kin Yip Bags and Hats tanggal 10 Juli 2020
  7. Bukti P 7 : Fotocopy Surat tertanggal 17 September 2020
  8. Bukti P 8 : Fotocopy Surat Nomor 345/Sekret/DJW/Smg/VII/2020
  9. Bukti P 9 : Fotocopy Surat Nomor 420/Sekret/DJW/Smg/VIII/2020 tanggal 13 Agustus 2020
  10. Bukti P 10 : Fotocopy Surat dari Kantor Disnakertrans Kota Semarang tanggal 28 Juli 2020
  11. Bukti P 11 : Fotocopy Anjuran tanggal 26 Agustus 2020
  12. Bukti P 12 : Fotocopy Surat tanggapan Penggugat tanggal 26 Agustus 2020
  13. Bukti P13 : Fotocopy Surat Izin Usaha atas nama PT Kin Yip Bags and Hats
  14. Bukti P 14 : Fotocopy Surat IMTA atas nama Chen Xinjuan
- Bahwa bukti surat tersebut telah dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti P-3., P-6, P-7, P-8 dan P-13 fotocopy dari fotocopy dan telah diberi meterai cukup sesuai peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil bantahan maka Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai bukti T-1. s.d T-11, yaitu :

1. T.1 : Fotocopy Akta pendirian PT Kin Yip Bags and Hats tanggal 5 Maret 2019
2. T.2 : Fotocopy Keputusan Menkum dan HAM tanggal 6 Maret 2019
3. T.3 : Fotocopy Lampiran Keputusan Menkum dan HAM tanggal 6 Maret 2019
4. T.4 : Fotocopy Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT Kin Yip Bags and Hats
5. T.5. : Fotocopy Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data PT Kin Yip Bags and Hats
6. T.6. : Fotocopy Legalisir Risalah Perundingan Penyelesaian

Halaman 28 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perselisihan

7. T.7 : Fotocopy Surat Anjuran dari Disnaker
  8. T.8 : Fotocopy Tanggapan atas anjuran dari Disnaker
  9. T.9 : Fotocopy Slip Gaji atas nama Soong Yee Wan
  10. T.10 : Fotocopy Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
  11. T.11 : Fotocopy Surat Pemberitahuan PHK tanggal 10 Juli 2020
- bahwa bukti surat tersebut telah dicocokkan dengan aslinya, kecuali T.6, T.7, T.10 dan, T.11 Fotocopy dari Fotocopy dan telah diberi meterai cukup sesuai peraturan perundang-undangan ;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama, : **Ayu Retnowati** dan **Adi Saputro** keduanya dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut:

**1. Ayu Retnowati** menerangkan dibawah sumpah pada pokoknya sbb :

- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak Mei 2019 sampai dengan pebruari 2021 ;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat lebih dulu bekerja di perusahaan Tergugat daripada saksi ;
- Bahwa tugas saksi adalah mengurus absensi karyawan , menghitung gaji, mengurus Jamsostek untuk karyawan WNI dll.
- Bahwa untuk penggajian Penggugat dimulai dari saksi melakukan rekap absensi dulu dari mesin absen lalu Penggugat mengirim email ke Hongkong kemudian kalau kantor di Hongkong sudah acc / approve dari Mr Chen maka gaji Penggugat ditransfer ;
- Bahwa saksi membenarkan bukti surat berupa slip gaji Penggugat ;
- Bahwa setahu saksi gaji Penggugat sebesar 3.500 US Dolar ;
- Bahwa saksi membenarkan adanya bukti P-6 dan saksi tahu perihal bukti surat P-6 dari Penggugat karena Penggugat yang membuat ;
- Bahwa untuk tenaga kerja asing (TKA) tidak bisa diikuti jamsostek namun ada asuransi ;
- Bahwa saksi bekerja pada tergugat kurang lebih 2 tahun dan selama bekerja pada Tergugat ada 4 orang TKA ;
- Bahwa saksi juga bertugas melakukan pendampingan terhadap 4 orang TKA tersebut mulai dari membantu menyiapkan adminitrasi dokumen, surat permohonan dll ;
- Bahwa Penggugat pernah menyampaikan pada saksi kalau Penggugat sering menalangi keperluan kantor dan belum diganti oleh perusahaan ;

Halaman 29 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi membenarkan bukti surat P-62 dimana Penggugat sebagai Manager Operasional, urusan keuangan, manajemen dan general affair
- Bahwa setahu saksi, Penggugat menangani operasional perusahaan ;
- Bahwa saksi mengaku pernah melihat kontrak Penggugat dan tergugat ;
- Bahwa setahu saksi Penggugat mempunyai surat kuasa untuk menandatangani kontrak dengan pegawai untuk bertindak sebagai direksi ;
- Bahwa setahu saksi Tergugat memPHK Penggugat karena pandemic covid 19 berimbas pada produksi. Tergugat tidak bisa ekspor barang ;
- Bahwa setahu saksi setelah dilakukan PHK oleh Tergugat , ada upaya melalui Disnaker namun saksi tidak tahu ada anjuran dari Disnaker ;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Tergugat ada ijin IMTA untuk mempekerjakan TKA ;
- Bahwa saksi hanya membantu menyediakan dokumen, pendampingan, tapi tidak untuk masalah perijinan ;
- Bahwa seingat saksi,pada tahun 2020 ada kegiatan Export di perusahaan Tergugat namun saksi tidak ingat ada berapa kontainer ;

**2.Adi Saputro** menerangkan dibawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut::

- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak Mei 2019 sampai dengan Agustus 2020 ;
- Bahwa saksi bertugas mengurus Jamsostek bagi pegawai yang WNI dan urusan gaji karyawan. Saksi yang tanda tangan di slip Bank HSBC ;
- Bahwa untuk Tenaga Kerja Asing tidak ikut Jamsostek ;
- Bahwa saksi belum pernah melihat IMTA milik Penggugat namun saksi tahu kalau Penggugat memiliki IMTA karena saksi yang mengantarkan saat mengurus IMTA ;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat seorang Manager Operasional yang mengurus keuangan ,manajemen dan General Affair ;
- Bahwa setahu saksi Tergugat memPHK Penggugat karena pandemic covid 19 berimbas pada produksi. Tergugat tidak bisa ekspor barang ;
- Bahwa setahu saksi setelah dilakukan PHK oleh Tergugat , ada upaya melalui Disnaker namun saksi tidak tahu ada anjuran dari Disnaker ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat mengajukan sebanyak 3 (tiga) orang saksi masing-masing bernama : **Titik Rokhanian, Sujiyanti dan Ulfa Suciati**, ketiganya dibawah sumpah menerangkan sebagi berikut :

**1.Titik Rokhanian** dibawah sumpah menerangkan pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sebagai Asisten Supervisor di bagian Produksi dan Penggugat adalah atasan saksi ;

Halaman 30 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

#### 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 perusahaan Tergugat memproduksi tas dan topi untuk di ekspor;
- Bahwa perusahaan melakukan ekspor tergantung pada order. Dulu sebelum ada pandemic covid 19, hampir setiap bulan selalu ada ekspor/ order dan ekspor mencapai 1 sampai dengan 3 kontainer ;
- Bahwa setahu saksi, jumlah karyawan ada 300 orang ;
- Bahwa seingat saksi, setelah Penggugat tidak lagi bekerja pada Tergugat, ada sekitar 48 orang karyawan yang di PHK dan ada yang resign ;
- Bahwa saksi tidak tahu mulai kapan Penggugat bekerja pada Tergugat ;
- Bahwa saat awal melamar kerja, yang mewawancarai saksi adalah Penggugat dan yang mengurus kenaikan gaji karyawan adalah Penggugat ;
- Bahwa awal mula bekerja, saksi di kontrak dulu selama 3 bulan lalu diangkat sebagai karyawan tetap ;
- Bahwa saksi mengakui ada Surat Keputusan yang di tanda tangani Mr. Chen ;
- Bahwa setahu saksi gaji Penggugat adalah 3.500 US Dolar per bulan. Saksi tahu saat Penggugat menunjukkan slip gajinya pada saksi pada saat kasus ini mencuat serta Direktur juga memberitahu pada saksi ;
- Bahwa saksi juga bertugas sebagai penerjemah ;
- Bahwa setahu saksi, jobdisc Penggugat adalah mengurus gaji, rekrutment karyawan dan mengurus BPJS ;
- Bahwa setahu saksi, setelah ada pandemic covid 19 ini kondisi perusahaan sepi order lalu imbasnya karyawan dirumahkan tanpa di gaji karena perusahaan tidak mampu menggaji karyawan namun ada sebagian karyawan yang masih aktif kerja tapi tidak ada pekerjaan ;
- Bahwa setahu saksi, perusahaan pernah menyampaikan kalau sudah ramai lagi ordernya akan memanggil lagi para karyawan yang dirumahkan tersebut ;
- Bahwa memang benar ada ekspor pada saat pandemic ini namun itu adalah order sebelum pandemic dan itu produksi lama yang belum di ekspor dan saat itu belum jadwalnya untuk di ekspor. Jadi jadwal ekspornya dan saat itu belum jadwalnya untuk di ekspor. Jadi jadwal ekspornya / jadwal kirimnya saat pandemic ;
- Bahwa setahu saksi saat ini di perusahaan sudah tidak ada kegiatan sama sekali ;

## 2. Sujiyanti dibawah sumpah menerangkan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat hingga sekarang. Namun saksi sempat dirumahkan pada bulan April 2020 sampai dengan Desember 2020 karena pandemic ini, dan bulan Januari 2021 dipanggil lagi untuk masuk kerja ;
- Bahwa tupoksi saksi adalah Pengawas Produksi ;

Halaman 31 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

### 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 setahu saksi penggugat yang menghandle masalah SDM , mengurus gaji karyawan dan urusi soal BPJS ;
- Bahwa saksi tidak tahu fasilitas apa saja yang diperoleh Penggugat dari tergugat ;
- Bahwa sejak bulan April saksi bekerja bersama Penggugat ;
- Bahwa setahu saksi, setelah ada pandemic covid 19 ini kondisi perusahaan sepi order lalu imbasnya karyawan dirumahkan tanpa di gaji karena perusahaan tidak mampu menggaji karyawan namun ada sebagian karyawan yang masih aktif kerja tapi tidak ada pekerjaan ;
- Bahwa setahu saksi, perusahaan pernah menyampaikan kalau sudah ramai lagi ordernya akan memanggil lagi para karyawan yang dirumahkan tersebut ;
- Bahwa perusahaan Tergugat memproduksi tas dan topi untuk di ekspor;
- Bahwa perusahaan melakukan ekspor tergantung pada order. Dulu sebelum ada pandemic covid 19, hampir setiap bulan selalu ada ekspor/ order dan ekspor mencapai 1 sampai dengan 3 kontainer ;
- Bahwa setahu saksi, jumlah karyawan ada 300 orang ;

### 3. Ulfa Suciati dibawah sumpah menerangkan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sampai dengan sekarang ;
- Bahwa tupoksi saksi dalam bertanggung jawab untuk ekspor dan import saja. Atasan langsung saksi adalah Mr.Chen dan Mr. Dickey ;
- Bahwa setahu saksi Penggugat bekerja sebagai Operasional manager dan menghandle semua pekerjaan administrasi di perusahaan ;
- Bahwa setahu saksi, gaji Penggugat adalah 3.500 US Dola per bulan dan setahu saksi ada fasilitas rumah dan kendaraan ;
- Bahwa seingat saksi, Penggugat mulai diberhentikan sejak Juni 2020 ;
- Bahwa saksi bersama dengan Penggugat bekerja sebagai staf. Penggugat masuk ke perusahaan pada 28 april 2019 ;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah semua karyawan ikut program BPJS karena yang hadle masalah BPJS adalah Penggugat ;
- Bahwa semula saksi tidak tahu perihal kontrak kerja antara Penggugat dan perusahaan. Karena saksi tidak pernah melihat kontrak kerja nya. Namun setelah ada PHK terhadap Penggugat barulah saksi tahu kontrak kerja Penggugat dan perusahaan ;
- Bahwa setahu saksi, setelah ada pandemic covid 19 ini kondisi perusahaan sepi order lalu imbasnya karyawan dirumahkan tanpa di gaji dan ada yang diminta resign suka rela melalui mediasi di Disnaker, karena perusahaan tidak mampu menggaji karyawan ;

Halaman 32 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Bahwa setahu saksi, perusahaan pernah menyampaikan kalau sudah ramai lagi ordernya akan memanggil lagi para karyawan yang dirumahkan tersebut ;
- Bahwa seingat saksi, sebelum karyawan diminta mundur diri ada mediasi dulu di disnaker. Di dalam mediasi disampaikan kalau karyawan mau mundur monggo saja dipersilahkan dan Tergugat tidak memaksa karyawan untuk mundur diri.
- Bahwa setahu saksi, sejak pandemic perusahaan tidak ada profit. Pernah beberapa kali ekspor tapi lupa kapan tepatnya, kalau yang pasti adalah di bulan Juli 2020, Agustus 2020 dan Januari 2021 ;
- Bahwa Mr. Chen adalah Direktur Perusahaan ;
- Bahwa saksi mengakui baru kali ini melihat IMTA milik penggugat (P-4) ;
- Bahwa perusahaan Tergugat memproduksi tas dan topi untuk di ekspor ;
- Bahwa perusahaan melakukan ekspor tergantung pada order. Dulu sebelum ada pandemic covid 19, hampir setiap bulan selalu ada ekspor/ order dan ekspor mencapai 1 sampai dengan 3 kontainer ;
- Bahwa setahu saksi, jumlah karyawan ada 300 orang ;
- Bahwa setahu saksi, ada 48 karyawan yang di PHK setelah Penggugat di PHK. Dan 48 orang karyawan tersebut sudah menerima uang pesangon sesuai ketentuan UU.
- Bahwa seingat saksi, semua karyawan diajak berunding di mediasi Disnaker untuk bicarakan keadaan perusahaan juga tentang pekerjaan yang akan dilanjutkan dan memberi tahu situasi perusahaan bagaimana ;
- Bahwa setahu saksi mengenai karyawan yang setuju resign ada 80%. Yang 20% tidak setuju resign. Dan saksi tidak tahu bagi yang resign bagaimana uang pesangonnya, mungkin dari bos langsung ;
- Bahwa seingat saksi, bagi yang mau resign ada syaratnya yaitu akan diminta masuk kerja kembali kalau perusahaan sudah mulai produksi lagi dan sampai sekarang sudah 95% dari 80% yang setuju resign itu direkrut kerja kembali ;
- Bahwa setahu saksi, untuk operasional perusahaan sudah normal kembali ;
- Bahwa setahu saksi, masalah penggugat dan tergugat sudah ada mediasi dari Disnaker dan seingat saksi, Penggugat berhak atas pesangon 2 kali gaji ;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditetapkan Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing tertanggal 25 Maret 2021;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan sebagaimana termuat dalam berita acara sidang seluruhnya termuat dalam putusan ini selanjutnya para pihak tidak mengajukan sesuatu lagi dan mohon putusan;

### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Halaman 33 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM PROVISI

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

Menimbang, bahwa bersamaan didalam gugatan Penggugat mengajukan tuntutan provisionil sebagaimana yang termuat didalam gugatan Penggugat, atas permohonan Provisi ini, dimana setelah dipelajari dan ditelaah tuntutan provisi tersebut didapati telah berhubungan dengan materi pokok perkara yang menjadi obyek pertimbangan Pengadilan bersama – sama dengan materi pokok perkara yang mana tuntutan Penggugat tersebut masih memerlukan proses pembuktian lebih lanjut dan berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Jo Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 dan 1866 KUH Perdata, sehingga permohonan Provisi Penggugat untuk diputus dalam putusan sela oleh majelis Hakim dinyatakan ditolak;

## DALAM EKSEPSI;

Menimbang, bahwa bersamaan didalam Jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya mengemukakan antara lain sebagai berikut : -

### EKSEPSI TENTANG GUGATAN KABUR/ OBSCUUR LIBEL

Bahwa dalam dalil Gugatan Penggugat yang diajukan pada tanggal 11 November 2020 dalam perkara aquo tidak mengajukan Tuntutan Provisi tentang Pembayaran upah atau gaji selama tidak dipekerjakan;

Bahwa pada Sidang Pertama tanggal 10 Desember 2020 Penggugat mengajukan Perbaikan Gugatan yang mana perbaikan gugatan tersebut bertentangan dengan hukum.

Bahwa Perubahan Gugatan yang dilakukan Penggugat berupa Penambahan dalil Tuntutan Provisi

Bahwa berdasarkan M. Yahya harahap dalam bukunya Hukum Acara Perdata antara lain mengatakan bahwa Posita gugatan atau Fundamentum Petendi merupakan dasar gugatan atau dasar Tuntutan, yaitu bagian yang berisi dalil yang menggambarkan adanya hubungan yang menjadi dasar atau uraian dari suatu tuntutan. Bahwa Fundamentum Petendi berisi uraian tentang kejadian perkara atau duduk persoalan suatu kasus.

Bahwa lebih lanjut M. Yahya harahap dalam bukunya hal 51-67 menjelaskan bahwa salah satu hal penting yang dirumuskan dalam gugatan adalah syarat materiil yaitu dasar gugatan atau dasar tuntutan ( Fundamentum Petendi), dan tuntutan (Petitum) penggugat yang nantinya diputuskan oleh hakim berdasarkan gugatan atau dasar tuntutan tersebut. Hal ini menyebabkan gugatan cacat secara hukum, kabur atau obscur libel.

Bahwa Pengaturan mengenai perubahan gugatan diatur dalam Pasal 127 Reglement op de Rechtsvordering ("Rv"), yang menyatakan bahwa: "Penggugat

Halaman 34 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

berhak untuk mengubah atau mengurangi tuntutan sampai saat perkara diputus, tanpa boleh mengubah atau menambah pokok gugatannya."

Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa penggugat memiliki hak untuk mengajukan perubahan gugatan, namun hanya yang bersifat mengurangi atau tidak menambah dasar daripada tuntutan dan peristiwa-peristiwa yang menjadi dasar tuntutan. Jika perubahan gugatan berupa penambahan dasar atau peristiwa yang menjadi dasar tuntutan, maka hal tersebut akan sangat merugikan kepentingan tergugat. Dengan kata lain, perubahan gugatan diperbolehkan selama tidak merubah materi gugatan, melainkan hanya segi formal dari gugatan.

Bahwa perbaikan gugatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah dengan adanya tambahan dasar daripada tuntutan (PETITUM) dan peristiwa-peristiwa yang menjadi dasar tuntutan sehingga menjadikan gugatan Penggugat cacat formil, tidak jelas/kabur, dan oleh karenanya sudah seharusnya dinyatakan ditolak atau tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard).

Berdasarkan pada jawaban-jawaban, dalil-dalil, argumen-argumen, pernyataan-pernyataan maupun permohonan-permohonan yang tersebut diatas sebagaimana dalam eksepsi maka bersama ini Tergugat mohon dengan segenap hormat dan segala kerendahan hati kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo sebelum melanjutkan pemeriksaan perkara a quo untuk pokok perkara, sudilah kiranya berkenan mempertimbangkan dan menerima jawaban-jawaban, dalil-dalil, argumen-argumen, pernyataan-pernyataan maupun permohonan-permohonan dari Tergugat untuk selanjutnya memberikan putusan hukum dengan menerima seluruh eksepsi Tergugat serta menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk verklaard)

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan bantahan didalam repliknya yang pada pokoknya menyatakan sebelum Penggugat melakukan penambahan gugatan pada tanggal 10 Desember 2020 telah meminta izin melalui yang mulia majelis hakim dan yang mulia majelis hakim menayakan kepada Tergugat sampai tiga kali dan Tergugat telah ditunjukkan hal-hal yang ditambah, diperbaiki dalam gugatan dan dengan tegas Tergugat menjawab "menyetujui dan tidak keberatan tentang adanya penambahan, perbaiki gugatan tersebut," baru yang mulia majelis hakim memberikan kesempatan pada Penggugat untuk membacakan gugatan selanjutnya Tergugat menjawab "sudah dianggap gugatan terbaca semua";

Menimbang, bahwa setelah membaca dan menelaah eksepsi yang disampaikan oleh Tergugat dalam jawabannya serta bantahan yang disampaikan

Halaman 35 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

oleh Penggugat mengenai eksepsi tersebut dalam repliknya, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terhadap eksepsi dari Tergugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa arti dari eksepsi menurut Hukum Acara Perdata adalah tangkisan atau bantahan yang diajukan oleh Tergugat yang tidak menyangkut mengenai materi pokok perkara, namun tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan berdasarkan ketentuan pasal 125 ayat (2), pasal 133, pasal 134 HIR dan pasal 136 HIR / pasal 162 RBg;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat yang pada pokoknya tentang gugatan kabur/ obscur libel, disebabkan telah terjadi perubahan gugatan Penggugat pada sidang pertama tanggal 10 Desember 2020 maka terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkannya bahwa setelah membaca dan mencermati gugatan Penggugat dan memperhatikan berita acara sidang tertanggal 10 Desember 2020 terdapat ketidakberatan Tergugat atas perubahan gugatan tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 127 Rv yang selengkapnya berbunyi :  
"Penggugat berhak untuk mengubah atau mengurangi tuntutan sampai saat perkara diputus, tanpa boleh mengubah atau menambah pokok gugatannya" sementara kalau merujuk pada Pedoman Pelaksanaan Tugas dan Administrasi Peradilan Buku II MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA halaman 110 memuat syarat formil dalam mengajukan perubahan gugatan, adapun syarat formil tersebut yaitu :

- Pengajuan perubahan Pada sidang yang pertama dihadiri Tergugat
- Memberi hak kepada Tergugat untuk menanggapi
- Tidak menghambat acara pemeriksaan

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas maka keberatan Tergugat atas perubahan gugatan tidak beralasan, karena perubahan gugatan a quo sudah sesuai prosedur hukum acara yang berlaku sehingga Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat tidak kabur/obscur libel dan karenanya eksepsi Tergugat dinyatakan ditolak;

### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya telah mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya sebagaimana yang terurai diatas ;

Menimbang, Bahwa memperhatikan substansi gugatan Penggugat secara cermat dan seksama Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat adalah pekerja pada PT Kin Yip Bags and Hats Indonesia ;

Menimbang, bahwa memperhatikan semua bukti surat dan keterangan saksi yang terdapat pada perkara a quo, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa

Halaman 36 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

#### **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 tercantum 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan surat gugatan Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa surat gugatan tersebut diajukan dengan melampirkan surat anjuran mediator Kantor Dinas Pemerintah Kota Semarang dalam hal ini oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, sesuai pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil dan karenanya gugatan Penggugat tersebut secara formil dinyatakan dapat diterima ;

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja pada perusahaan tergugat yang berkedudukan di wilayah hukum propinsi Jawa Tengah. Dengan demikian pengajuan gugatan Penggugat telah sesuai dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. Relevan dengan kenyataan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara a quo.;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat terbukti telah memenuhi syarat formil dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berwenang untuk mengadili, maka setelah mempelajari dalil gugatan Penggugat dan bantahan Tergugat Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan perkara a quo adalah mengenai perselisihan PHK. Dengan demikian, proses pemeriksaan perkara a quo tunduk pada ketentuan Pasal 56 huruf c Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 ;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil - dalil gugatan Penggugat ditolak oleh Tergugat, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata, Penggugat berkewajiban terlebih dahulu membuktikan dalil - dalil gugatannya, sebaliknya Tergugat diberi kesempatan pula untuk membuktikan dalil - dalil penolakannya (tegenbewijs);

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti – bukti yang telah diajukan Penggugat dan bukti – bukti yang telah diajukan Tergugat;

Menimbang, bahwa dari pokok – pokok gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat tersebut, Majelis Hakim memperoleh permasalahan pokok, pada perkara a quo yaitu : Bahwa PT. KIN YIP BAGS AND HATS INDONESIA telah membuat surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tanggal, 10 Juli 2020 dengan demikian Penggugat menuntut hak-haknya akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sebagai berikut sebesar USD 31,500 (Tiga Puluh Satu Ribu Koma Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) atau apabila di kurs ke dalam rupiah senilai Rp. 461.298.915

Halaman 37 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

(Empat Ratus Enam Puluh Satu Juta Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Lima Belas Rupiah).

Kurs Bank Indonesia pada 2 November 2020, 1 USD = Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah)

Dengan perincian sebagai berikut USD 3,500 x Rp. 14.644.41 (Empat Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Empat Empat Puluh Satu Rupiah) , = Rp. 51.255.435 (Lima Puluh Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Lima Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).

Upah sejak bulan Juli 2020 s/d Desember 2020; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 6 bulan = USD 21,000 (Dua Puluh Satu Ribu Dollar Amerika Serikat); Berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019 (2), IMTA Nomer KEP : 084577/PPTK/PTA/NOTIF/2019.

Upah Januari 2021 s/d Maret 2021; USD 3,500 (jumlah upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dari Tergugat) X 3 bulan = USD 10,500 (Sepuluh Ribu Lima Ratus Dollar Amerika Serikat) berdasarkan PKWT Nomor : 006/EMPC/SYW /04-2019 (2).menanggapi tuntutan Penggugat maka Tergugat menanggapi dengan mengemukakan pada pokoknya antara lain : Bahwa pihak Tergugat sangat terdampak dengan adanya Pandemi COVID-19 yang berakibat pihak Tergugat tidak sanggup untuk memperkerjakan sebagian pekerja setempat dan pekerja asing dan bahwa Dinas ketenagakerjaan Kota Semarang telah menyampaikan surat anjuran atas permohonan untuk mendapat bantuan penyelesaian Perselisihan pemutusan hubungan kerja nomor 567/2621/2020 tertanggal 26 Agustus 2020 yang pada intinya adalah menganjurkan untuk memberikan uang pesangon dan uang penggantian hak perumahan/ pengobatan sebesar:

Uang Pesangon : 2 x \$3.500  
= \$ 7.000

Uang Penggantian Hak Perumahan/Pengobatan : 15% x \$7.000 = \$ 1.050  
= \$ 8.050

Dan juga Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat point 14 perjanjian kerja nomor : 006/EMPC/SYW/04-2019(2) yang dibuat adanya oleh Penggugat karena memiliki cacat formil yaitu di bagian identitas para pihak yang mana Tergugat menjabat sebagai Direktur akan tetapi tertulis Tergugat menjabat sebagai Operational Manager sehingga menyebabkan perjanjian kerja dapat dibatalkan.

Menimbang, bahwa terhadap perbedaan pendapat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut ;

Halaman 38 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

### 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 tercantum 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa para pihak telah saling mengakui dalam dalil gugatan dan dalil jawabannya dimana Penggugat adalah pekerja Tergugat dan Penggugat sebagai Tenaga Kerja Asing telah di-PHK pertanggal 10 juli 2020 oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa disebabkan Penggugat adalah Tenaga Kerja Asing maka Majelis Hakim akan memaparkan Peraturan Perundang-undangan terkait Tenaga Kerja Asing baik yang berkaitan dengan hak dan kewajiban maupun yang berkaitan dengan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Asing;

Menimbang, bahwa didalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 42 sampai dengan pasal 49 serta Peraturan Pemerintah nomor 97 tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu lintas atas Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R I nomor 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing ;

Menimbang, bahwa didalam SEMA nomor 1 tahun 2017 tentang Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus Pengadilan Hubungan Industrial pasal 1 huruf (a), huruf (b) dan Huruf (c) yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

- a) Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat dipekerjakan di Indonesia hanya untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- b) Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dilindungi hanya Tenaga Kerja Asing yang telah memiliki Izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA)
- c) Tenaga Kerja Asing (TKA) yang jangka waktu IMTA-nya telah berakhir namun PKWT-nya masih berlaku, sisa waktu PKWT-nya tidak lagi mendapat perlindungan hukum;

Menimbang, bahwa memperhatikan T.11 identik dengan P-6 tentang Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat kepada Penggugat dengan demikian terdapat fakta hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi pengakhiran hubungan kerja sejak tanggal 10 Juli 2020;

Menimbang, bahwa merujuk pada P-2 tentang Perjanjian Kerja Penggunaan Tenaga kerja Asing untuk Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu nomor 006/EMPC/SYW/04-2019(2) dengan demikian nyatalah hubungan kerja antara tergugat dan Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa bukti bertanda T-1,T-2,T-3,T-4 dan T-5 Majelis Hakim mendapati fakta hukum tentang keabsahan PT. Kin Yip Bags and Hats Indonesia sebagai badan hukum

Menimbang, bahwa merujuk pada bukti bertanda P-1 nyatalah Penggugat memiliki KITAS, sedangkan pada bukti bertanda P-4 tentang Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 27 Juni 2019 yang

Halaman 39 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

berlaku 12 (dua belas) bulan dan juga P-14 tentang Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 16 Januari 2020 yang berlaku 10 (sepuluh) bulan;

Menimbang, bahwa setelah menelaah bukti bertanda P-5 tentang slip gaji Penggugat dan bukti bertanda P-2 pada pasal 3 ayat (1) serta keterangan saksi baik yang dihadirkan oleh Tergugat maupun oleh Penggugat yang menerangkan dihadapan persidangan sebagai berikut :

Saksi Ayu Retnowati menerangkan dibawah sumpah, bahwa benar Penggugat menerima gaji sebesar 3.500 USD karena saksi yang mengurus dokumen-dokumen semua gaji karyawan PT.Kin Yip Bags And Hats Indonesia; sedangkan Saksi Ulfa Suciati menerangkan dibawah sumpah, bahwa mengetahui jumlah gaji 3.500 USD sesuai Fotocopy SK PHK dengan demikian Majelis Hakim berpendapat upah terakhir yang diterima oleh Penggugat sejumlah 3.500 USD;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan terhadap tuntutan gugatan Penggugat yang hanya cukup beralasan hukum untuk dikabulkan yaitu upah sisa kontrak dan ongkos biaya pulang ke negara asalnya serta THR yang dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa untuk menetapkan jumlah kompensasi ongkos biaya pulang ke negara asal yang harus dibayarkan oleh Tergugat yaitu sejumlah 2.850 USD sebagaimana pinjaman Penggugat kepada Tergugat pada saat tiba di Semarang-Indonesia sesuai bukti bertanda P-3;

Menimbang, bahwa oleh sebab dikabulkannya upah sisa kontrak maka Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat Kompensasi akibat Pengakhiran Hubungan kerja dengan Perincian yang akan disebutkan pada amar dibawah ini;

Menimbang, bahwa sesuai SEMA nomor 1 tahun 2017 tentang Rumusan Hukum Kamar Perdata Umum pada pasal 1 huruf (e) selengkapnya berbunyi : Dalam hal Hakim mengabulkan Petitum untuk membayar sejumlah uang dalam mata uang asing, maka dalam diktum amar harus memuat pula perintah kepada Tergugat untuk melakukan konversi ke mata uang rupiah sesuai " Kurs Tengah" yang diterbitkan oleh Bank Indonesia pada hari dan tanggal Pelaksanaan pembayaran dilakukan ( vide pasal 21 ayat (1) Undang-undang nomor 7 tahun 2011 tentang mata uang)

Menimbang, bahwa oleh karena proses PHK antara Tergugat dan para Penggugat sudah sesuai tahapan-tahapan dalam ketentuan hukum Ketenagakerjaan dan ternyata Penggugat tidak keberatan untuk di-PHK maka Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat putus Terhitung sejak putusan ini di bacakan ;

Halaman 40 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 7 (tujuh) menurut hemat Majelis hakim hal tersebut beralasan hukum sesuai dengan PERMENAKER Nomor 6 tahun 2016 tentang THR bagi Pekerja, dan karenanya petitum tersebut layak dikabulkan ;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 8 (delapan) dan angka 9 (sembilan) Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut tidak mempunyai alas hukum sehingga harus di tolak;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan gugatan terkait BPJS KESEHATAN maupun BPJS KETENAGAKERJAAN, menurut Majelis Hakim tuntutan tersebut tidak beralasan hukum sebab masih harus melalui tahapan-tahapan sebagaimana yang telah diatur sehingga petitum tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap permintaan sita jaminan sebagaimana yang dimintakan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat, bahwa oleh sebab tidak ternyata ada pelaksanaan penyitaan, maka permintaan Penggugat tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat yaitu menghukum .Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap harinya apabila Tergugat lalai dalam melaksanakan isi putusan, Majelis Hakim berpendapat bahwa pada hakekatnya hukuman tersebut menurut pasal 606a Rv yang pada pokoknya adalah uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang, maka terhadap petitum .Penggugat angka 14(empat belas) dinyatakan ditolak.;

Menimbang, bahwa karena putusan ini bukan tentang putusan terhadap akta yang telah memiliki titel eksekutorial sebagaimana dimaksud oleh pasal 180 (1) HIR, maka tuntutan Para Penggugat agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uit voerbaar bij voorraad), meskipun ada verzet maupun kasasi, tidak beralasan hukum untuk dikabulkan, karena itu harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum di atas oleh karena gugatan Penggugat cukup beralasan dan telah didukung dengan bukti – bukti yang cukup serta telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka Majelis Hakim berpendapat sudah sepatutnyalah gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa mengenai bukti-bukti lain yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu harus dianggap dan telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah),

Halaman 41 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuai dengan pasal 58 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja maka biaya perkara dibebankan kepada Tergugat dengan perincian yang akan disebutkan dalam amar putusan;

Memperhatikan ketentuan – ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

### DALAM PROVISI

- Menolak Provisi Penggugat tersebut

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini sejak tanggal 10 Juli 2020 ;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat, secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut sebagai berikut :
  - Sisa Kontrak  $9 \times 3,500 \text{ USD} = 31,500 \text{ USD}$
  - THR tahun 2019 dan tahun 2020  $2 \times 3,500 \text{ USD} = 7,000 \text{ USD}$
  - Biaya pulang ke Negara asal  $= 2.850 \text{ USD}$
  - Total Jumlah  $= 35,050 \text{ USD}$**
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk melakukan konversi kedalam Mata Uang Rupiah sesuai Kurs tengah ;
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Menghukum Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 980.000,- (sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada hari Selasa, tanggal 16 Maret 2021, oleh kami, ARKANU, S.H, M.Hum sebagai Hakim Ketua, ANTON CATUR SULISTYO, S.H. dan NOLDY MANDANG, S.H. masing – masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 62/Pdt.sus-PHI tanggal 10 Desember 2020, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 8 April 2021 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh HENING WAHYUNINGTYAS, S.H., M.M. sebagai Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat

Halaman 42 dari 43 Putusan Nomor 62/ Pdt.Sus-PHI/2020./PN Smg.

#### 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

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

**ANTON CATUR SULISTYO, S.H.**

**ARKANU S.H, M.Hum.,**

**NOLDY MANDANG, S.H.**

Panitera Pengganti,

**HENING WAHYUNINGTYAS, S.H., M.M**

Perincian biaya :

1. Materai.....	Rp.	10.000,-;
2. Biaya Pendaftaran.....	Rp.	30.000,-;
3. PNB.....	Rp.	20.000,-;
4. Panggilan .....	Rp.	860.000,-;
5. Biaya Proses.....	Rp.	50.000,-;
6. Redaksi.....	Rp.	10.000,-;
Jumlah .....	Rp.	980.000,-

(sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah) ;