



PUTUSAN

Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Gresik Kelas IA yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

JOKO NURSIYO, yang beralamat di Dsn. Kalimati RT 004/RW 008, Ds. Kedung Ombo, Kec. Ploso, Jombang, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Agus Salim, S.H., M.Si., Hadi Susanto, Moch. Abdul Hasan, Sugeng Paryitno, S.H., M.H. dan Hari Wahyono, S.H., M.H. adalah adalah Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO (DPC FSP KAHUTINDO) Kabupaten Gresik yang beralamat di Jl. Veteran IX-H, Gg. Menara 3-B, No. 61, Singosari, Kec. Kebomas, Kab. Gresik, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 April 2024, sebagai Penggugat;

Lawan

PT. CITRA PROFOAM NUSANTARA, yang berkedudukan di Jl. Raya Cangkir No. 03, Dsn. Wates, Ds. Cangkir, Kec. Driyorejo, Kab. Gresik, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Dr. Daniel Djoko Tarliman, S.H., M.S., Adripranata Tarliman, S.H., LL.M., Christian Putera Iskandar, S.H., M.H., Bambang Heru Sukamtono, S.H., Frisye Febrita Pasaribu, S.H., para Advokat/Konsultan Hukum pada Daniel Djoko Tarliman & Partners, berkantor di Jalan Basuki Rahmat No. 81-A Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 Mei 2024, sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 21 Mei 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan

Hal. 1 dari 28 Putusan nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Gresik Kelas I A pada tanggal 22 Mei 2024 dalam Register Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Gugatan diajukan setelah melewati Proses Bipartit dan Mediasi sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat dengan status sebagai Karyawan Tetap (PKWTT) sejak tanggal 23 Oktober 2017.
3. Bahwa Penggugat adalah pihak yang dirugikan dengan adanya Surat Keterangan Kerja dan tidak diperbolehkan masuk kerja lagi.
4. Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum serta kepastian hak-hak Penggugat, maka Penggugat mengajukan Gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, dengan demikian Gugatan ini dapat diperiksa oleh Pengadilan.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa PT. Citra Profoam Nusantara atau Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri styrofoam (gabus) yang sudah berdiri sejak tahun 2008
2. Bahwa Penggugat adalah Karyawan Tetap (PKWTT = Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) Tergugat yang telah bekerja secara terus-menerus dengan masa kerja lebih dari 6 tahun dengan data sebagai berikut :
 - Nama : Joko Nursiyo
 - Departemen : Ekspedisi
 - Jabatan : Sopir
 - Tanggal Masuk : 23 Oktober 2017
3. Bahwa Penggugat telah bergabung dengan Serikat Pekerja KAHUTINDO P T. Citra Frofoam Nusantara sebagaimana pencatatan keberadaannya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan Tanda Bukti Pencatatan Nomor : 11/V/SP-G/2020 tertanggal 08 Mei 2020. (P.1).
4. Bahwa selama bekerja Penggugat selalu menjalankan instruksi dan perintah dari pimpinan serta melaksanakan seluruh pekerjaannya dengan baik dan benar.
5. Bahwa Penggugat ditugaskan oleh Tergugat untuk bekerja sebagai sopir yang mengirimkan hasil produksi Tergugat kepada konsumen.
6. Bahwa awal permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di PT. Citra Profoam Nusantara adalah setelah Tergugat mengeluarkan surat

Hal. 2 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



keterangan Kerja No : 002/CPN/HRD-GA/SKK/VIII/2023 pada tanggal 02 Mei 2023 dan Penggugat tidak diperbolehkan lagi masuk bekerja. (P.2).

7. Bahwa sejak tanggal 02 Mei 2023 sampai dengan gugatan ini dibuat dan/atau diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, Penggugat tidak diperbolehkan untuk masuk bekerja oleh Tergugat dengan alasan dikarenakan kondisi perusahaan yang semakin sepi dan menurunnya omset perusahaan maka perusahaan melakukan pengurangan karyawan atau pemutusan hubungan kerja.
8. Bahwa oleh karena banyaknya Permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di Perusahaan Tergugat yang belum dapat diselesaikan oleh Pengurus Unit kerja Serikat Pekerja Kahutindo (PUK SP Kahutindo) PT. Citra Profoam Nusantara maka untuk permasalahan Penggugat yang juga sebagai Ketua PUK SP Kahutindo) PT. Citra Profoam Nusantara dilimpahkan kepada Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO (DPC FSP KAHUTINDO) Kabupaten Gresik untuk membantu menyelesaikan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat. (P.3).
9. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat kepada Penggugat tidak diikuti dengan pemberian Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (hanya surat Keterangan Kerja) dan hak-hak Penggugat tidak diberikan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, maka Penggugat melalui Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO (DPC FSP KAHUTINDO) Kabupaten Gresik mengirimkan Surat Permohonan Bipartit I dengan Surat Nomor : 047/DPC FSPK/V/2023 tanggal 08 Mei 2023, dengan harapan permasalahan ketenagakerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan musyawarah mufakat. (P.4)
10. Bahwa atas adanya Surat Permohonan Bipartit tersebut Pihak Tergugat melalui Kuasa Hukumnya (Bpk Ompu) melakukan pertemuan dengan DPC FSP Kahutindo Kabupaten Gresik pada tanggal 20 Mei 2024 di RM Ikan Bakar Cianjur Jl. Veteran Gresik guna memusyawarakan permasalahan tersebut yang pada akhirnya Kuasa Hukum Tergugat saat itu (Bpk Ompu) akan berkoordinasi dengan pihak Tergugat terkait permasalahan Penggugat tersebut dan akan segera menyampaikan hasil pertemuannya dengan Tergugat.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa karena masih belum adanya informasi dari Kuasa Hukum Tergugat saat itu (Bpk. Ompu), maka Penggugat melalui Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO (DPC FSP KAHUTINDO) Kabupaten Gresik kembali mengirimkan Surat Permohonan Bipartit II dengan Surat Nomor : 062/DPC FSPK/VI/2023 tanggal 07 Juni 2023. (P.5).
12. Bahwa karena sampai 7 (tujuh) hari sejak surat Bipartit ke II dikirimkan belum adanya informasi dari Kuasa Hukum Tergugat saat itu (Bpk. Ompu), maka Penggugat melalui Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja KAHUTINDO (DPC FSP KAHUTINDO) Kabupaten Gresik kembali mengirimkan Surat Permohonan Bipartit III dengan Surat Nomor : 064/DPC FSPK/VI/2023 tanggal 13 Juni 2023. (P.6).
13. Bahwa oleh karena Kuasa Hukum Tergugat saat itu (Bpk Ompu) masih berkoordinasi dengan pihak Tergugat dan untuk mengupayakan penyelesaian masih alot dan tidak ada titik temu, maka Penggugat melalui DPC FSP KAHUTINDO Kab. Gresik selaku Kuasa dari Penggugat mengirimkan Surat Permohonan Mediasi dan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Gresik, dengan surat Nomor : 065/DPC FSPK/VI/2023 tanggal 29 Juni 2023. (P.7).
14. Bahwa Permohonan Mediasi dan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat melalui DPC FSP Kahutindo Kabupaten Gresik telah dicatat oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan Nomor register perselisihan No. 26/PHI-PHK/VIII/2023.
15. Bahwa Disnaker Kabupaten Gresik melalui surat Nomor : 567/797/437.58/2023 tertanggal 22 Juni 2023 memanggil para pihak (Pimpinan Perusahaan PT. Citra Profoam Nusantara dan DPC FSP Kahutindo Kabupaten Gresik) untuk melakukan Klarifikasi pada hari Rabu tanggal 05 Juli 2023 di Ruang Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik (P.8).
16. Bahwa pada Klarifikasi I pihak Tergugat tidak hadir sehingga Pihak Mediator Disnaker Kabupaten Gresik melalui Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Klarifikasi I) membuat kesimpulan dan hasil perundingan yaitu dengan mengagendakan untuk dilakukan Klarifikasi II yang akan dilaksanakan 13 Juli 2023. (P.9).
17. Bahwa pada Klarifikasi ke II yang dilaksanakan pada tanggal 13 Juli 2023 di Ruang Mediasi Disnaker Kabupaten Gresik dan lagi-lagi pihak Tergugat tidak hadir sehingga Pihak Mediator Disnaker Kabupaten Gresik melalui

Hal. 4 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Klarifikasi II) membuat kesimpulan dan hasil perundingan yaitu dengan mengagendakan untuk dilakukan (P.10).

18. Oleh Karena Pihak Tergugat pada Klarifikasi II tidak hadir maka Disnaker Kabupaten Gresik melalui surat Nomor: 567/1008/437.58/2023 tertanggal 27 Juli 2023 memanggil para pihak/Tergugat dan Penggugat untuk melakukan Mediasi I pada hari Rabu, 02 Agustus 2023 bertempat di Ruang mediasi Disnaker Kabupaten Gresik.(P.11).
19. Bahwa oleh karena pada Mediasi I pihak Tergugat tidak hadir, maka Pihak Mediator Disnaker Kabupaten Gresik melalui membuat kesimpulan dan Hasil Perundingan yang dituangkan dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mediasi I) pada tanggal 02 Agustus 2023 membuat kesimpulan dan hasil perundingan yaitu sehubungan dengan tiga kali perusahaan tidak hadir dalam sidang, maka Mediator Hubungan Industrial akan menerbitkan Anjuran.(P.12).
20. Bahwa setelah Mediator Disnaker Kab. Gresik melakukan klarifikasi dengan memanggil Penggugat dan Tergugat ke Kantor Disnaker Kabupaten Gresik dan kemudian diadakan sidang mediasi akan tetapi Pihak Tergugat tetap tidak Hadir, maka Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mengeluarkan surat Anjuran dengan Nomor : 567/1190/437.58/2023 tanggal 30 Agustus 2023 yang berbunyi sebagai berikut : (P.13).

MENGANJURKAN

1. Agar pihak pengusaha PT. Citra Profoam Nusantara mempekerjakan kembali pekerja Sdr. Joko Nursiyo;
2. Agar pihak pengusaha PT. Citra Profoam Nusantara membayarkan Hak kekurangan upah kepada pekerja Sdr. Joko Nursiyo sejumlah Rp. 52.890.840,- (lima puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh ribu delapan ratus empat puluh rupiah);

No	Tahun	Upah yg diterima	UMK	Kekurangan
1	2017	Rp. 2.875.000	Rp. 3.293.500	Rp. 837.000
2	2018	Rp. 3.125.000	Rp. 3.580.370	Rp. 5.464.440
3	2019	Rp. 3.200.000	Rp. 3.867.874	Rp. 8.014.200
4	2020	Rp. 3.350.000	Rp. 4.197.030	Rp. 10.164.360
5	2021	Rp. 3.425.000	Rp. 4.297.030	Rp. 10.464.360
6	2022	Rp. 3.425.000	Rp. 4.372.030	Rp. 11.364.300
7	2023	Rp. 3.425.000	Rp. 4.522.030	Rp. 6.582.180
			Total	Rp. 52.890.840

3. Agar kedua belah pihak ...
4. Agar dalam hal para pihak ...
5. Agar dalam hal anjuran ...



21. Bahwa setelah adanya surat Anjuran dari Disnaker Kabupaten Gresik tetapi Tergugat masih tetap pada pendiriannya untuk tidak memperbolehkan Penggugat Masuk bekerja dan hal ini tidak sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Bab IV pasal 81 pada angka 40 pasal 151 yang menyatakan bahwa semua pihak agar mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan Hubungan Kerja dan jikalau upaya upaya telah dilakukan tetapi Tergugat masih tetap ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja maka Penggugat meminta agar Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak perkara ini diputus dan mempunyai kekuatan hukum tetap.

*Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV pasal 81 pada angka 40
Pasal 151*

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.*
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh .*
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja , penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat.*
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.*

22. Bahwa Sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut hanya beralasan karena kondisi perusahaan yang semakin sepi dan menurunnya omset penjualan maka sangatlah berdasar alasan jika Penggugat menuntut Hak Pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Penghargaan masa Kerja sebesar 1



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian maka pekerja/buruh berhak atas

- a. Uang pesangon sebesar 1 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2),*
- b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan*
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).*

22. Bahwa jika Tergugat menganggap bahwa Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat merupakan pemutusan Hubungan Kerja sepihak sampai dengan adanya Putusan yang berkekuatan hukum tetap.

23. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut, maka Tergugat wajib membayar hak Pesangon sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tersebut yaitu sebesar Rp. 46.420.310,- (empat puluh enam juta empat ratus dua puluh ribu tiga ratus sepuluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

Hak Pesangon

Mulai masuk kerja : 23 Oktober 2017

Masa Kerja : 6 tahun 7 Bulan

Hak Pesangon :

- | | | |
|---------------------|-------------------------|---------------------------|
| a. Pesangon | 1 X 7 X Rp. 4.642.031,- | = Rp. 32.494.217,- |
| b. Pengh Masa Kerja | 3 X Rp. 4.642.031,- | = Rp. 13.926.093,- |
| c. Penggantian Hak | | = Rp. _____ 0,-+ |
| JUMLAH | | = Rp. 46.420.310,- |

24. Bahwa sejak dikeluarkannya surat keterangan Kerja No : 002/CPN/HRD-GA/SKK/VIII/2023 pada tanggal 02 Mei 2023 dan Penggugat tidak diperbolehkan lagi masuk bekerja sehingga mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan

Hal. 7 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarganya, dimana Penggugat tidak diberikan hak-haknya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, dan upah selama tidak dipekerjakan/Upah Proses tidak diberikan padahal merupakan hak Penggugat, Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Bab IV pasal 81 pada angka 49 pasal 157A:

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Bab IV pasal 81 pada angka 49 pasal 157A :

- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya..*
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja.*
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai selesianya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan tingkatannya..*

25. Bahwa disini sangatlah jelas bahwa Tergugat wajib membayar upah Penggugat (Upah Proses) sejak Penggugat tidak diperbolehkan masuk bekerja sampai dengan awal bulan Mei 2024 (saat gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial) yaitu sebesar Rp. 50.222.334,- (*lima puluh juta dua ratus dua puluh dua ribu tiga ratus tiga puluh empat rupiah*). dengan perincian antara lain sebagai berikut:

Nama	: Joko Nursiyo
Departemen	: Ekspedisi
Jabatan	: Sopir
Mulai tidak dibayar	: 02 Mei 2023
1. Mei 2023	: Rp. 4.522.030
2. Juni 2023	: Rp. 4.522.030
3. Juli 2023	: Rp. 4.522.030
4. Agustus 2023	: Rp. 4.522.030
5. September 2023	: Rp. 4.522.030
6. November 2023	: Rp. 4.522.030
7. Desember 2023	: Rp. 4.522.030
8. Januari 2024	: Rp. 4.642.031
9. Februari 2024	: Rp. 4.642.031
10. Maret 2024	: Rp. 4.642.031
11. April 2024	: Rp. 4.642.031 +
Jumlah	: Rp.50.222.334

Hal. 8 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



26. Bahwa Untuk itu sangatlah berdasar alasan bagi Penggugat untuk meminta kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar upah Penggugat sejak tidak diperbolehkan masuk bekerja tanggal 02 Mei 2024 sampai dengan Mei 2024 (saat gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial) yaitu sebesar Rp. 50.222.334,- (*lima puluh juta dua ratus dua puluh dua ribu tiga ratus tiga puluh empat rupiah*).
27. Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat Upah yang diterima Penggugat tiap bulannya masih dibawah ketentuan Upah minimum Kabupaten/Kota yang berlaku. (P.14).
28. Bahwa Tergugat membayar upah Penggugat masih dibawah ketentuan UMK Kabupaten Gresik yang berlaku dan Tergugat tidak melakukan penangguhan upah sehingga hal ini merupakan tindakan yang melanggar Hukum, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Bab IV pasal 81 pada angka 28 pasal 88E jo angka 66 pasal 185

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Bab IV pasal 81 pada angka 28 pasal 88E

- 1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.*
- 2. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum*

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Bab IV pasal 81 pada angka 66 pasal 185

- 1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).*
- 2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.*



29. Bahwa berdasarkan pengertian dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Bab IV pasal 81 pada angka 28 pasal 88E, maka Tergugat berkewajiban tetap membayar upah Penggugat sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten Gresik yang berlaku dan apabila Tergugat membayar upah kurang dari ketentuan Upah Minimum maka Penggugat berhak untuk menuntut kekurangan upah tersebut.
30. Bahwa dalam Anjuran Disnaker Kabupaten Gresik Nomor : 567/1190/437.58/2023 tanggal 30 Agustus 2023 pada point Nomor 2 menganjurkan : Agar Pihak Pengusaha PT. Citra Profoam Nusantara membayarkan hak kekurangan upah kepada pekerja Sdr. Joko Nursiyi sejumlah Rp. 52.890.840,- (*lima puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh ribu delapan ratus empat puluh rupiah*) dengan perhitungan sebagai berikut :

No	Tahun	Upah yg diterima	UMK	Kekurangan
1	2017	Rp. 2.875.000	Rp. 3.293.500	Rp. 837.000
2	2018	Rp. 3.125.000	Rp. 3.580.370	Rp. 5.464.440
3	2019	Rp. 3.200.000	Rp. 3.867.874	Rp. 8.014.200
4	2020	Rp. 3.350.000	Rp. 4.197.030	Rp. 10.164.360
5	2021	Rp. 3.425.000	Rp. 4.297.030	Rp. 10.464.360
6	2022	Rp. 3.425.000	Rp. 4.372.030	Rp. 11.364.300
7	2023	Rp. 3.425.000	Rp. 4.522.030	Rp. 6.582.180
			Total	Rp. 52.890.840

31. Bahwa oleh karena itu berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Bab IV pasal 81 pada angka 28 pasal 88E ayat (2) yang menyatakan bahwa, "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum*", sangatlah wajar jika Penggugat menuntut kekurangan Upah sejak Penggugat mulai masuk bekerja sampai saat ini yaitu sebesar Rp. 52.890.840,- (*lima puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh ribu delapan ratus empat puluh rupiah*) dengan perincian antara lain sebagai berikut :

- UMK 2017 Rp 3.293.500,-
Dibayar Rp 2.875.000 perbulan (kurang Rp 418.500) X 2 Bln = Rp. 837.000,-
- UMK 2018 Rp 3.580.370,-
Dibayar Rp. 3.125.000 perbulan (kurang Rp. 455.370) X 12 Bln = Rp. 5.464.440,-
- UMK 2019 Rp. 3.867.874,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dibayar Rp. 3.200.000 perbulan (kurang Rp. 667.874) X 12 Bln = Rp.
8.014.200,-

- UMK 2020 Rp. 4.197.030,-

Dibayar Rp. 3.350.000 perbulan (kurang Rp. 847.030) X 12 Bln = Rp.
10.164.360,-

- UMK 2021 Rp. 4.297.030,-

Dibayar Rp. 3.425.000 perbulan (kurang Rp. 872.030) X 12 Bln = Rp.
10.464.360,-

- UMK 2022 Rp. 4.372.030,-

Dibayar Rp 3.425.000,- per bulan (kurang Rp 947.030) X 12 Bln = Rp.
11.364.300,-

- UMK 2023 Rp. 4.522.030,-

Dibayar Rp. 3.425.000,- per bulan (kurang Rp.1.097.030,-) X 6 Bln = Rp.
66.582.180,-+

Jadi Jumlah Kekurangan Upah yang harus dibayar = Rp.
52.890.840,-

29. Bahwa Untuk itu sangatlah berdasar alasan bagi Penggugat untuk meminta kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar kekurangan upah Penggugat sejak Penggugat masuk bekerja sebagaimana dalam anjuran Mediator Disnaker kabupaten Gresik yaitu sebesar Rp. 52.890.840,- (lima puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh ribu delapan ratus empat puluh rupiah).
30. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Penggugat tanpa diberikan hak pesangon pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yang berlaku , maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan pemutusan Hubungan kerja yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur tentang pemutusan Hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
31. Bahwa Tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut secara sepihak terhadap Penggugat dengan tidak memberikan upah dan hak pesangon kepada Penggugat sejak tanggal 02 Mei 2023 sampai dengan sekarang (gugatan diajukan) adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, oleh karena itu

Hal. 11 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Peggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum karena tanpa perundingan dan Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan industrial adalah merupakan tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

32. Bahwa oleh karena itu juga patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Gresik menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Penghargaan masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021., Sehingga disini sangatlah jelas jika Tergugat tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Peggugat maka Tergugat wajib membayar Hak Pesangon tersebut sebesar Rp. 46.420.310,- (empat puluh enam juta empat ratus dua puluh ribu tiga ratus sepuluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

Hak Pesangon

Mulai masuk kerja : 23 Oktober 2017

Masa Kerja : 6 tahun 7 Bulan

Hak Pesangon :

a. Pesangon	1 X 7 X Rp. 4.642.031,-	=	Rp.
	32.494.217,-		
b. Pengh Masa Kerja	3 X Rp. 4.642.031,-	=	Rp.
	13.926.093,-		
c. Penggantian Hak		=	Rp.
	0,-+		

JUMLAH = Rp. 46.420.310,-

33. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Bab IV pasal 81 pada angka 49 pasal 157A menjelaskan :

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Bab IV pasal 81 pada angka 49 pasal 157A :

- 1) *Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.*



- 2) *Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja.*
- 3) *Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan tingkatannya..*
34. Bahwa terhitung sejak 02 Mei 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, Penggugat tidak diberikan hak-haknya, baik berupa upah, kekurangan upah, dan serta tunjangan-tunjangan yang lain, padahal Penggugat masih berusaha untuk selalu masuk bekerja namun tidak diperbolehkan oleh Tergugat.
35. Bahwa Tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut secara sepihak terhadap Penggugat dengan tidak memberikan upah dan hak pesangon kepada Penggugat sejak tanggal 02 Mei 2023 sampai dengan sekarang (gugatan diajukan) adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, oleh karena itu Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum karena tanpa perundingan dan Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan industrial adalah merupakan tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
36. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu upaya Bipartit dan Tripartit (Mediasi) tidak tercapai kesepakatan bersama maka sesuai ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Para Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik guna memberikan kepastian hukum pada Para Penggugat.
37. Bahwa gugatan Penggugat ini didasarkan pada bukti-bukti otentik sebagaimana dalam pasal 180 HIR, oleh karenanya cukup beralasan apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Cq Majelis hakim yang memeriksa perkara ini memutuskan agar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum (*Uit voerbar bij Vooraad*), Kasasi dari Pihak Tergugat.

Bahwa berdasarkan atas fakta dan dasar alasan, serta uraian gugatan Penggugat diatas, maka sangatlah berdasar bagi kami Penggugat untuk memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Cq. Majelis Hakim yang Memeriksa Perkara a quo berkenan menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan atas perkara ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak pesangon Penggugat dengan ketentuan pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Penghargaan masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, total senilai Rp. 46.420.310,- (*empat puluh enam juta empat ratus dua puluh ribu tiga ratus sepuluh rupiah*) dengan perincian sebagai berikut :

Hak Pesangon

Mulai masuk kerja : 23 Oktober 2017

Masa Kerja : 6 tahun 7 Bulan

Hak Pesangon :

a. Pesangon 1 X 7 X Rp. 4.642.031,- = Rp. 32.494.217,-

b. Pengh Masa Kerja 3 X Rp. 4.642.031,- = Rp. 13.926.093,-

c. Penggantian Hak = Rp. 0,-+

JUMLAH = Rp. 46.420.310,-

4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus Upah Penggugat selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat sejak 02 Mei 2023 sampai dengan Sekarang senilai Rp. 50.222.334,- (*lima puluh juta dua ratus dua puluh dua ribu tiga ratus tiga puluh empat rupiah*). dengan perincian antara lain sebagai berikut:

Nama : Joko Nursiyo
Departemen : Ekspedisi
Jabatan : Sopir

Hal. 14 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mulai tidak dibayar	:	02 Mei 2023
1. Mei 2023	:	Rp. 4.522.030
2. Juni 2023	:	Rp. 4.522.030
3. Juli 2023	:	Rp. 4.522.030
4. Agustus 2023	:	Rp. 4.522.030
5. September 2023	:	Rp. 4.522.030
6. November 2023	:	Rp. 4.522.030
7. Desember 2023	:	Rp. 4.522.030
8. Januari 2024	:	Rp. 4.642.031
9. Februari 2024	:	Rp. 4.642.031
10. Maret 2024	:	Rp. 4.642.031
12. April 2024	:	Rp. 4.642.031 +
Jumlah	:	Rp.52.222.334

5. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah kepada Penggugat sejumlah Rp. 52.890.840,- (*lima puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh ribu delapan ratus empat puluh rupiah*) dengan perhitungan sebagai berikut :

No	Tahun	Upah yg diterima	UMK	Kekurangan
1	2017	Rp. 2.875.000	Rp. 3.293.500	Rp. 837.000
2	2018	Rp. 3.125.000	Rp. 3.580.370	Rp. 5.464.440
3	2019	Rp. 3.200.000	Rp. 3.867.874	Rp. 8.014.200
4	2020	Rp. 3.350.000	Rp. 4.197.030	Rp. 10.164.360
5	2021	Rp. 3.425.000	Rp. 4.297.030	Rp. 10.464.360
6	2022	Rp. 3.425.000	Rp. 4.372.030	Rp. 11.364.300
7	2023	Rp. 3.425.000	Rp. 4.522.030	Rp. 6.582.180
			Total	Rp. 52.890.840

6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun Tergugat melakukan upaya hukum kasasi (*Uit voerbar bij Vooraad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;
- Dan apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Cq. Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa Perkara a quo berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

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

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Hal. 15 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

Gugatan tidak jelas dan kabur (Obscuur Libel) ;

Bahwa dalil Penggugat perihal kekurangan upah sebagaimana tersebut dalam angka 30,31 dalam gugatannya adalah kewenangan dari Bidang Pengawasan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagaimana diatur dalam Pasal 78 Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

Oleh karena itu mohon dinyatakan tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA:

1. Majelis Hakim yang mulia, TERGUGAT dengan ini menyatakan menolak dalil – dalil PENGGUGAT dengan seluruhnya, kecuali mengenai dalil – dalil yang secara tegas dan jelas diakui kebenarannya oleh TERGUGAT;
2. Bahwa TERGUGAT dalam hal ini PT. Citra Profoam Nusantara adalah benar perusahaan yang bergerak dalam bidang industri styrofoam (gabus) berdiri sejak tahun 2008;
3. Bahwa pada tanggal 27 Desember 2021 terjadi penggantian pengurus perseroan sebagaimana tersebut dalam akta perubahan nomor 31 tertanggal 27 Desember 2021 yang dibuat oleh Notaris Yuliana Limantara,S.H, Notaris di Surabaya yang telah mendapatkan pengesahan dari Dirjen AHU nomor AHU-0231656.AH.01.11.TAHUN 2021 tertanggal 28 Desember 2021;
4. Bahwa usaha bisnis TERGUGAT dalam kondisi tidak baik dikarenakan persaingan usaha dan harga bahan baku yang cukup tinggi sehingga operasional perusahaan TERGUGAT hanya sebatas untuk bertahan dan membayar hutang-hutang baik di perbankan maupun di vendor/supplier;
5. Bahwa Upah yang diberikan TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah atas dasar kesepakatan meskipun tidak tertulis, bahkan disaat pandemi covid TERGUGAT masih membayar PENGGUGAT dan pekerja lainnya meskipun tidak bekerja;

Hal. 16 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa PENGGUGAT mengajukan kenaikan gaji kepada TERGUGAT, namun pada saat itu TERGUGAT masih meminta waktu untuk bisa merundingkan permintaan PENGGUGAT tersebut dengan melihat dan mempertimbangkan kondisi perusahaan saat itu;
7. Bahwa TERGUGAT menolak tuduhan PENGGUGAT pada angka 6 dan 9 dalam gugatannya, dalam hal ini TERGUGAT menyatakan PENGGUGAT sendiri yang meminta dibuat Surat Keterangan Kerja yang TERGUGAT *interpretasikan* PENGGUGAT sudah tidak berkehendak untuk bekerja di TERGUGAT dan akan mencari pekerjaan lainnya atau secara singkat telah mengundurkan diri sehingga PENGGUGAT tidak layak untuk masuk kerja dan TERGUGAT tidak ada kewajiban untuk membayar hak – hak PENGGUGAT;
8. Bahwa TERGUGAT menolak secara tegas dalil PENGGUGAT angka 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32 dalam gugatannya serta hal - hal lain yang terkait dengan dalil PENGGUGAT isinya sama pada angka tersebut, dengan dasar TERGUGAT tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan tetapi PENGGUGAT lah yang meminta Surat Keterangan Kerja yang oleh TERGUGAT diinterpretasikan PENGGUGAT mengajukan pengunduran diri dari TERGUGAT, sehingga PENGGUGAT berhak atas uang pisah dengan perincian sebagai berikut;

Perincian Gaji PENGGUGAT :

Gaji Pokok : Rp. 1.525.000,-

Tunjangan Hadir : Rp. 1.900.000,-

Untuk itu TERGUGAT berkewajiban membayar uang pisah sebesar 1 (satu) kali Gaji Pokok yaitu sebesar Rp. 1.525.000,- (*satu juta lima ratus dua puluh lima ribu rupiah*).

PETITUM

Bahwa berdasarkan semua dalil–dalil yang telah dijelaskan dan diuraikan diatas, maka TERGUGAT memohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk mengeluarkan amar Putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

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

Hal. 17 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum PENGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, maka kami mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. P - 1 : Fotokopi Tanda Bukti Pencatatan PUK SP Kahutindo PT. Citra Profoam Nusantara;
2. P - 2 : Fotokopi Surat Keterangan Kerja No. 002/CPN/HRD-GA/SKK/VIII/2023;
3. P - 3 : Fotokopi Surat Pelimpahan PUK SP Kahutindo PT. Citra Profoam Nusantara Nomor : 003/PUK SPK PT. CPN/III/2023;
4. P - 4 : Fotokopi Surat DPC FSPK Nomor : 047/DPC FSPK/V/2023 Tentang Permohonan Bipartit I;
5. P - 5 : Fotokopi Surat DPC FSPK Nomor : 062/DPC FSPK/VI/2023 Tentang Permohonan Bipartit II;
6. P - 6 : Fotokopi Surat DPC FSPK Nomor : 062/DPC FSPK/VI/2023 Tentang Permohonan Bipartit III;
7. P - 7 : Fotokopi Surat Nomor : 065/DPC FSPK/VI/2013 tertanggal 14 Juni 2023 tentang Permohonan Mediasi & Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial;
8. P - 8 : Fotokopi Surat dari Disnaker Gresik Nomor : 567/797/437.58/2023 tertanggal 07 Juli 2023 Tentang Klarifikasi;
9. P - 9 : Fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Klarifikasi I);
10. P - 10 : Fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Klarifikasi II);
11. P - 11 : Fotokopi Surat dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik perihal Mediasi I;
12. P - 12 : Fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mediasi I);
13. P - 13 : Fotokopi Surat dari Disnaker Gresik Nomor : 567/1190/437.58/2023 tertanggal 30 Agustus 2023 Tentang Anjuran;

Hal. 18 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. P -14a: Fotokopi Slip Gaji Joko Nursiyo Tahun 2019;
15. P-14b : Fotokopi Slip Gaji Joko Nursiyo Tahun 2020;
16. P-14c : Fotokopi Slip Gaji Joko Nursiyo Tahun 2021;
17. P-14d : Fotokopi Slip Gaji Joko Nursiyo Tahun 2022;
18. P-14e : Fotokopi Slip Gaji Joko Nursiyo Tahun 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil sangkalannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. T - 1 : Fotokopi Slip atau Perincian Gaji atas nama Joko Nursiyo untuk bulan Febuari 2023, Maret 2023, dan April 2023;
2. T - 2 : Fotokopi Laporan Keuangan dan Neraca *Inhouse* Tahun 2022;
3. T - 3 : Fotokopi Laporan Keuangan dan Neraca *Inhouse* Tahun 2023;
4. T - 4 : Fotokopi Pemesanan/order/*Purchase Order* (PO) dari Pelanggan/*Customer* TERGUGAT pada Tahun 2022;
5. T - 5 : Fotokopi Pemesanan/order/*Purchase Order* (PO) dari Pelanggan/*Customer* TERGUGAT pada Tahun 2023;
6. T - 6 : Fotokopi Surat Panggilan Dinas, Nomor : 560/3420/108.5/2023 tertanggal 6 November 2023;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Sutikno dan Rahmad Fardiansyah, telah memberikan keterangan dibawah sumpah, yang mana keterangan saksi selengkapnya sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim, Tergugat melalui Kuasa Hukumnya didepan persidangan menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 26 Juli 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena bersamaan dengan jawaban Tergugat telah mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk

Hal. 19 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan, dalil Penggugat perihal kekurangan upah sebagaimana tersebut dalam angka 30, 31 dalam gugatannya adalah kewenangan dari Bidang Pengawasan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagaimana diatur dalam Pasal 78 Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa setelah membaca secara cermat dan teliti gugatan yang diajukan oleh Penggugat Majelis Hakim berpendapat, dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat, kekurangan upah yang dimohonkan Penggugat merupakan perselisihan berkaitan dari adanya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat, yang kemudian adanya Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* telah jelas dan tidak kabur (*obscuur libel*), sebagaimana ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu "Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan";

Menimbang, bahwa Pasal 78 Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, adalah kewenangan dalam pengawasan pengupahan, namun demikian kewenangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat tripartite salah satunya oleh mediator dinas ketenagakerjaan setempat, sebagaimana Undang - undang no. 2 tahun 2004 tentang PPHI;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan, gugatan Penggugat tidak jelas (*obscuur libel*) tidak dapat dipertimbangkan karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat, telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa setelah menelaah dengan cermat dalil-dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih, Majelis Hakim mendapat suatu kesimpulan pada pokoknya Penggugat mohon agar Majelis Hakim menyatakan, putus hubungan kerja sejak putusan dibacakan dengan kualifikasi bukan mengundurkan diri, membayar upah yang belum terbayar dan kekurangan upah tahun 2017 sampai 2021, sedangkan Tergugat mohon agar Majelis Hakim menyatakan, Penggugat telah mengundurkan diri dari Tergugat dan Penggugat berhak atas uang pisah;

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih tersebut, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok permasalahan dalam perselisihan perkara *a quo* adalah apakah putusnya hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih?;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi tidak ada titik temu;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka perselisihan dilanjutkan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan telah menerbitkan Surat Nomor: 67/1190/437.58/2023, Perihal Anjuran, tertanggal 30 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Gresik Kelas I A, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal/dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR, Penggugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-14e dan mengajukan 2 (dua) saksi yang disumpah, bernama Sutikno dan Rahmad Fardiansyah, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil

Hal. 21 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-6 dan tidak mengajukan saksi;

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

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak 23 Oktober 2017, dengan upah terakhir sebesar Rp 3.425.000,00 sebagaimana bukti P-2, bukti P-14e dan bukti T-1;

Menimbang, bahwa Pasal 81 angka 28 Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dimana Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan sanksinya diatur dalam Pasal 81 angka 66 Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa terhadap upah pekerja di Kabupaten Gresik acuannya adalah upah minimum Kabupaten Gresik, yaitu UMK Gresik tahun 2017 sebesar Rp3.293.500,00 UMK Gresik tahun 2018 sebesar Rp3.580.370,00 UMK Gresik tahun 2019 sebesar Rp. 3.867.874,00 UMK Gresik tahun 2020 sebesar Rp4.197.030,00 UMK Gresik tahun 2021 sebesar Rp4.297.030,00 UMK Gresik tahun 2022 sebesar Rp. 4.372.030,00 dan UMK Gresik tahun 2023 sebesar Rp4.522.030,00 ;

Menimbang, bahwa sebagaimana dalil gugatan Penggugat mengenai upah yang diterima sejak tahun 2017 dibawah UMK Gresik dan berdasarkan bukti P-14a yaitu berupa slip gaji tahun 2019, Bukti P-14b yaitu berupa slip gaji tahun 2020, bukti P-14c yaitu berupa slip gaji tahun 2021, bukti P-14d yaitu berupa slip gaji tahun 2022, Bukti P-14e, dan bukti T-1, yaitu berupa slip gaji Penggugat tahun 2023, dapatlah diketahui gaji Penggugat yang dibayarkan Tergugat pada Penggugat sejak tahun 2017 sampai tahun 2023 adalah dibawah upah minimum Kabupaten Gresik, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 5, Majelis hakim berpendapat sudah sepatutnya dikabulkan, dengan perhitungan sebagai berikut;

No	Tahun	Upah yg diterima	UMK Gresik	Kekurangan
1	2017	Rp. 2.875.000	Rp. 3.293.500	Rp. 837.000
2	2018	Rp. 3.125.000	Rp. 3.580.370	Rp. 5.464.440
3	2019	Rp. 3.200.000	Rp. 3.867.874	Rp. 8.014.200
4	2020	Rp. 3.350.000	Rp. 4.197.030	Rp. 10.164.360

Hal. 22 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



5	2021	Rp. 3.425.000	Rp. 4.297.030	Rp. 10.464.360
6	2022	Rp. 3.425.000	Rp. 4.372.030	Rp. 11.364.300
7	2023	Rp. 3.425.000	Rp. 4.522.030	Rp. 6.582.180
			Total	Rp. 52.890.840

Menimbang, bahwa perselisihan perkara *a quo* berawal dari adanya surat keterangan kerja No : 002/CPN/HRD-GA/SKK/VIII/2023 pada tanggal 2 Mei 2023, dimana Penggugat dianggap oleh Tergugat telah mengundurkan diri dan Penggugat tidak diperbolehkan lagi masuk bekerja, sebagaimana bukti P-2;

Menimbang, bahwa terhadap surat keterangan kerja No : 002/CPN/HRD-GA/SKK/VIII/2023 pada tanggal 2 Mei 2023 (bukti P-2), Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa isi dari surat keterangan kerja No : 002/CPN/HRD-GA/SKK/VIII/2023 pada tanggal 2 Mei 2023, antara lain memberikan keterangan tentang keterangan kerja, masa kerja dan status Penggugat serta pemutusan hubungan kerja dengan alasan kondisi perusahaan yang semakin sepi dan menurunnya omset penjualan;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang mendalilkan dalam jawabannya Penggugat yang meminta surat keterangan kerja tersebut sehingga Tergugat menganggap Penggugat sudah tidak berkehendak untuk bekerja di Tergugat atau mengundurkan diri, namun sampai selesainya persidangan tidak ditemukan bukti satupun, baik bukti surat maupun keterangan saksi, yang menguatkan bahwasannya Penggugatlah yang meminta surat keterangan kerja tersebut, sehingga Majelis Hakim berpendapat dalil Tergugat yang mendalilkan dalam jawabannya, Penggugat yang meminta surat keterangan kerja tersebut patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang mendalilkan Penggugat yang meminta surat keterangan kerja tersebut sehingga Tergugat menganggap Penggugat sudah tidak berkehendak untuk bekerja di Tergugat atau mengundurkan diri, namun demikian dalam isi surat keterangan kerja tersebut antara lain putusnya hubungan kerja dikarenakan kondisi perusahaan yang semakin sepi dan omset yang menurun, bukan karena Penggugat sudah tidak berkehendak untuk bekerja di Tergugat, namun kehendak dari Tergugat memutus hubungan kerja karena kondisi perusahaan yang semakin sepi dan omset yang menurun, sehingga dalil Tergugat yang mendalilkan Penggugat yang meminta surat keterangan kerja tersebut sehingga Tergugat menganggap Penggugat sudah tidak berkehendak untuk bekerja di Tergugat atau mengundurkan diri patutlah dikesampingkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas dapatlah disimpulkan, oleh karena terhadap pengunduran diri pekerja atas kemauan sendiri telah diatur dalam Pasal 36 huruf i dan tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 37 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga surat keterangan kerja No : 002/CPN/HRD-GA/SKK/VIII/2023 pada tanggal 2 Mei 2023 dari Tergugat pada Penggugat sekaligus surat pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat adalah tidak sesuai dengan Pasal 36 huruf i, Pasal 37 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat berdasarkan rasa keadilan;

Menimbang, bahwa dengan mempertimbangkan azas kemanfaatan bagi kedua belah pihak Majelis Hakim berkeyakinan bahwa sekiranya hubungan kerja diantara keduanya dilanjutkan, tentu tidak akan membawa kemanfaatan bagi keduanya sehingga sudah sepatutnya untuk diputuskan dan diakhiri;

Menimbang, bahwa berdasarkan rasa keadilan bagi para pihak dan itikad penyelesaian perselisihan perkara a quo ada di pihak Penggugat, maka Majelis Hakim berkeyakinan untuk upah yang belum terbayar akan dirasa adil bagi para pihak apabila diberikan selama 6 (enam) bulan dan berdasarkan ketentuan Pasal 1603 huruf (h) KUH Perdata, maka Majelis Hakim menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 31 Oktober 2023 dengan dikualifikasikan Tergugat melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian, dengan demikian maka petitum gugatan Penggugat angka 2 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja tersebut adalah bukan dikarenakan mengundurkan diri namun dikualifikasikan Tergugat melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian, maka Penggugat berhak atas, Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja sebagaimana Pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan upah yang belum terbayar

Hal. 24 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk

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

dengan jumlah total sebesar **Rp74.272.496,00** (Tujuh Puluh Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Empat Ratus Sembilan Puluh Enam Rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

Masa Kerja Penggugat 6 tahun lebih:

- Pesangon	: 1 x 7 x Rp4.642.031,00	=Rp32.494.217,00
- Penghargaan masa kerja	: 3 x Rp4.642.031,00	=Rp13.926.093,00
- Penggantian hak	: -	=Rp - +
		=Rp46.420.310,00
- Upah belum terbayar	: 6 x Rp4.642.031,00	=Rp27.852.186,00 +
Jumlah	Total	= Rp74.272.496,00

(Tujuh Puluh Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Empat Ratus Sembilan Puluh Enam Rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3, Majelis Hakim berpendapat dapatlah dikabulkan dan petitum gugatan Penggugat angka 4 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 180 ayat (1) HIR/Pasal 191 ayat (1) RBg, yang menyatakan bahwa Pengadilan Negeri dapat memerintahkan supaya putusan dijalankan lebih dahulu walaupun ada perlawanan (*verzet*) atau banding jika;

- Ada surat otentik atau tulisan dibawah tangan yang menurut undang – undang mempunyai kekuatan bukti;
- Ada Putusan Pengadilan sebelumnya yang sudah mempunyai kekuatan tetap;
- Ada gugatan *Provisionil* yang dikabulkan;
- Dalam sengketa – sengketa mengenai *bezitrecht*;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 6 yaitu menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun Tergugat melakukan upaya hukum kasasi (*Uit voerbar bij Vooraad*), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tidak ada salah satu sarat diatas dipenuhi untuk dapat dijatuhkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uit voerbaar bij voorraad*), maka terhadap petitum Penggugat angka 6, selayaknya 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 sudah sepatutnyalah gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

Hal. 25 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ditentukan bahwa pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat diatas Rp.150.000.000,00 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) dan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka biaya perkara dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebesar Rp. 283.000,00 (Dua Ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Rupiah);

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

MENGADILI

DALAM EKSEPSI;

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah kepada Penggugat sejumlah Rp52.890.840,00 (lima puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh ribu delapan ratus empat puluh rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut :

No	Tahun	Upah yg diterima	UMK Gresik	Kekurangan
1	2017	Rp. 2.875.000	Rp. 3.293.500	Rp. 837.000
2	2018	Rp. 3.125.000	Rp. 3.580.370	Rp. 5.464.440
3	2019	Rp. 3.200.000	Rp. 3.867.874	Rp. 8.014.200
4	2020	Rp. 3.350.000	Rp. 4.197.030	Rp. 10.164.360
5	2021	Rp. 3.425.000	Rp. 4.297.030	Rp. 10.464.360
6	2022	Rp. 3.425.000	Rp. 4.372.030	Rp. 11.364.300
7	2023	Rp. 3.425.000	Rp. 4.522.030	Rp. 6.582.180
			Total	Rp. 52.890.840

3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 31 Oktober 2023;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak pesangon Penggugat dengan ketentuan Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja sebagaimana Pasal

Hal. 26 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan upah yang belum terbayar dengan jumlah total sebesar **Rp. 74.272.496,00** (Tujuh Puluh Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Empat Ratus Sembilan Puluh Enam Rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

Masa Kerja Penggugat 6 tahun lebih:

- Pesangon	: 1 x 7 x Rp4.642.031,00	=Rp32.494.217,00
- Penghargaan masa kerja	: 3 x Rp4.642.031,00	=Rp13.926.093,00
- Penggantian hak	: -	=Rp - +
		=Rp46.420.310,00
- Upah belum terbayar	: 6 x Rp4.642.031,00	=Rp27.852.186,00 +
Jumlah Total		= Rp74.272.496,00

(Tujuh Puluh Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Empat Ratus Sembilan Puluh Enam Rupiah)

5. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp283.000,00 (Dua Ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Kelas I A, pada hari Selasa, tanggal 6 Agustus 2024, oleh kami, M. Aunur Rofiq, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, dengan Setia Permana, S.T., S.H., M.H., dan Wendy Agus Budiawan, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum, dengan dihadiri oleh Herry Mulyantoro, S.E., S.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Setia Permana, S.T., S.H., M.H.

M. Aunur Rofiq, S.H., M.H.

Wendy Agus Budiawan, S.H., M.H.

Hal. 27 dari 28 Hal. Put. No. 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gsk



Panitera Pengganti,

Herry Mulyantoro, S.E., S.H.

Perincian Biaya :

1. PNPB Pendaftaran Gugatan	: Rp. 30.000,00
2. ATK	: Rp. 125.000,00
3. Biaya Panggilan	: Rp. 48.000,00
4. PNPB Panggilan	: Rp. 20.000,00
5. Redaksi	: Rp. 10.000,00
6. Materai	: Rp. 10.000,00
7. Pelaksanaan (CB)	: Rp. -
8. Pemeriksaan Setempat	: Rp. -
9. Biaya Sumpah	: Rp. 40.000,00 +
Jumlah	: Rp. 283.000,00