



PUTUSAN

Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

EKO BUDI SANTOSO, NIK : 35077242308870007, Tempat/ tanggal lahir: Sleman, 23 Agustus 1987, Jenis Kelamin : Laki-laki, Pekerjaan: Buruh, Alamat KTP: Jakal km 5,8 Sarimulyo Dusun Manggung. RT 002/RW 001, Desa Caturtunggal, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam hal ini memberikan kuasanya kepada: **NUR CHOLIS MAJID, S.H. dkk**, kesemuanya adalah **Advokat dan/atau Pembela Umum pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum & Studi Kebijakan Publik (LBH SIKAP)**, yang beralamat di Jl. Anggajaya I, Brojodento No. 294 Gejayan, Desa/ Kel. Condongcatur, Kec. Depok, Kab. Sleman, Prov. D.I. Yogyakarta. Telp dan Fax: 0274-881694, Mobile: +621578574563/ +6281287893232 Email: lbh.sikap@yahoo.com. Berdasarkan surat kuasa khusus bermaterai cukup tertanggal 18 September 2024; Selanjutnya disebut sebagai
.....**PENGUGAT**;

LAWAN

CV. BHUMI CIPTA MANDIRI, yang diwakili oleh **CLARA SEIFFI EMMY PRATIWI**, jabatan : Direktur CV Bhumi Cipta Mandiri (sekutu aktif), alamat kantor : Serut, Madurejo, Kec. Prambanan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **MOHAMAD NOVWENI, S.H. dkk**, kesemuanya adalah **Advokat / Pengacara dan Konsultan Hukum pada PANDAWA LAW FIRM**, Alamat Kantor : Jl. Sultan Agung No.69 Yogyakarta 55111 Telp. : 0857 2803 0198. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Oktober 2024;
Selanjutnya disebut sebagai
.....**TERGUGAT**;

Halaman 1 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 01 Oktober 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 03 Oktober 2024 dalam Register Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Adapun Gugatan ini diajukan dengan alasan-alasan dan dasar-dasar sebagai berikut:

1. Bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;
2. Bahwa tempat bekerja Tergugat adalah di **CV. Bhumi Cipta Mandiri** yang memproduksi Tas. Hubungan antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja dalam hubungan kerja tersebut Penggugat juga mendapatkan upah, ada perintah dan juga ada pekerjaan;
3. Bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 06 Januari 2022. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat dengan mendapat upah sebesar Rp. 2.459.519.00,- (*dua juta empat ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus sembilan belas rupiah*);
4. Bahwa cara pembayaran upah dari Tergugat adalah dengan cara di transfer melalui rekening Bank Penggugat. Bahwa tidak semua pekerja CV. Bhumi Cipta Mandiri diberikan bukti slip gaji oleh Tergugat;
5. Bahwa tanpa ada informasi awal dan pemberitahuan tentang kondisi kerja, pada tanggal 8 Februari 2024, Penggugat tidak dipekerjakan/dirumahkan oleh Tergugat tanpa ada kesepakatan dan batas waktu dirumahkan;
6. Bahwa Penggugat telah melakukan upaya musyawarah bipartit dengan Tergugat untuk menyelesaikan hak-hak Penggugat yang belum di

Halaman 2 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



berikan oleh Tergugat. Namun upaya musyawarah bipartit tersebut tidak ada kesepakatan dengan alasan Penggugat masih menunggu proses penjualan asset;

7. Bahwa pada bulan Maret 2024, Penggugat juga telah melaporkan kepada Pengawas Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta tentang dugaan pelanggaran norma kerja. Laporan tersebut dilakukan karena Tergugat tidak membayarkan iuran BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan yang sudah di potong dari gaji bulanan Penggugat;
8. Bahwa dengan adanya pelanggaran norma kerja tersebut mengakibatkan Penggugat ditolak oleh Klinik/RS saat berobat sehingga Penggugat harus membayar dengan uang pribadi dengan alasan BPJS Kesehatan Penggugat tidak aktif karena tidak di bayarkan iurannya oleh Tergugat;
9. Bahwa Penggugat juga telah melaporkan kepada Pengawas Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta terkait dengan hak Tunjangan Hari Raya tahun 2024 bagi pekerja/buruh yang sampai gugatan ini di buat Tergugat tidak membayarkan THR Tahun 2024;
10. Bahwa Penggugat pada bulan Mei 2024 memberikan Kuasa kepada LBH SIKAP Yogyakarta untuk mendampingi dan membela kepentingan Penggugat pada saat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman;
11. Bahwa untuk memperjuanga hak hak Penggugat juga telah melakukan upaya Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman pada tanggal 04, 14 dan 25 Juni 2024. Namun upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi juga tidak ada kesepakatan sehingga pada tanggal 19 Juli 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman mengeluarkan anjuran No. 565/0985;
12. Bahwa Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pada Lampiran bab IV Bagian Ketenagakerjaan angka 28 pasal 88A ayat (3) mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai kesepakatan;
13. Bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa Penggugat dalam periode 19 Januari s/d 07 Februari 2024 baru di bayarkan sebesar 30% sehingga Tergugat masih memiliki kewajiban untuk membayar sisa upah sebesar 70%;
15. Bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan hak bagi semua pekerja baik pekerja kontrak (PKWT) maupun pekerja tetap (PKWTT), yang telah mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih;
16. Bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan mengatur bahwa:
 - a. Pasal 2 ayat (1)

Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja satu bulan secara terus menerus atau lebih;
 - b. Pasal 10 ayat (1)

Pengusaha yang terlambat membayar THR keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda sebesar 5% dari total THR keagamaan yang harus di bayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar;
17. Bahwa pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan merupakan kewajiban pengusaha kepada pekerja. Kewajiban ini sesuai Peraturan Pemerintah (PP) No.36 Tahun 2021 yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan (Permenaker No.6/2016);
18. Pembayaran THR bagi pekerja/buruh ini wajib diberikan sekali dalam setahun oleh perusahaan dan pembayarannya sesuai dengan hari keagamaan masing-masing. Kemudian, THR setidaknya dibayarkan selambat-lambatnya tujuh hari sebelum hari raya keagamaan;
19. Bahwa hingga pada saat dilakukan pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada bulan Mei 2024, Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat dan masa tersebut telah melewati waktu Hari Raya Idul Fitri 1445 H, sehingga Penggugat berhak atas THR keagamaan berikut denda keterlambatannya;
20. Bahwa dalam UU Ketenagakerjaan, aturan pesangon bagi karyawan yang terkena PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) yang menyatakan, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan

Halaman 4 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

21. Bahwa berdasarkan ketentuan dan uraian diatas maka sudah menjadi kewajiban Tergugat untuk memberikan hak-hak kepada Tergugat dengan rincian sebagai berikut:

Nama	Sisa Upah	THR	Denda THR	Pesangon	Uang Penggantian Hak	Total Hak
Eko Budi Santoso	1.125.596,66	2.459.519,00	122.975,95	7.378.557,00	1.405.439,43	12.492.088,04

22. Bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 huruf g angka 3 (tiga) mengatur bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh karena tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;

23. Bahwa dengan tidak adanya Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat kepada Penggugat maka jelas bahwa Tergugat mempunyai kewajiban membayar upah sejak Penggugat tidak di perbolehkan masuk kerja hingga gugatan ini di daftarkan;

24. Bahwa Tergugat juga mempunyai kewajiban untuk membayar upah kepada Penggugat sejak bulan Maret 2024 sampai dengan bulan September 2024 dengan perhitungan 6 bulan di kali upah sebulan Rp.2.459.519.00,- Sehingga total upah yang harus di terima oleh Penggugat adalah sebesar Rp.14.757.114.00,- (*empat belas juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu seratus empat belas rupiah*) ;

Berdasarkan atas dalil-dalil tersebut diatas Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta untuk berkenan kiranya menerima dan memeriksa serta memutus perkara ini dengan amar yang berbunyi sebagai berikut :

PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



2. Menetapkan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Perusahaan tidak membayarkan upah tepat pada waktu yang telah di tentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat yaitu upah yang belum di bayarkan, Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2024 berikut denda, hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dengan rincian sebagai berikut:

Nama	Sisa Upah	THR	Denda THR	Pesangon	Uang Penggantian Hak	Total Hak
Eko Budi Santoso	1.125.596,66	2.459.519,00	122.975,95	7.378.557,00	1.405.439,43	12.492.088,04

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat sejak bulan Maret 2024 sampai dengan bulan September 2024 dengan perhitungan 6 bulan di kali upah sebulan Rp 2.459.519.00,- Sehingga total upah yang harus di terima oleh Penggugat adalah sebesar Rp. 14.757.114.00,- (*empat belas juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu seratus empat belas rupiah*)
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voorbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum perlawanan Kasasi maupun Peninjauan Kembali;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul disemua tingkat sesuai Undang-Undang yang berlaku.

SUBSIDAIR

Apabila majelis hakim berpendapat lain maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*Et Aqo Et Bono*).

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

Menimbang, bahwa Majelis telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah memberikan jawaban tertanggal 07 November 2024 yaitu sebagai berikut;

A. DALAM EKSEPSI

1. Gugatan PENGGUGAT *error in persona* dalam hal PENGGUGAT salah sasaran dalam menarik TERGUGAT dengan alasan sebagai berikut:

a. Dalam Gugatan PENGGUGAT, yang menjadi TERGUGAT adalah CV Bhumi Cipta Mandiri yang mana dalam hal ini diketahui bahwa CV (persekutuan/perseroan comanditer) bukan merupakan badan hukum sehingga tidak bisa menjadi pihak dalam perkara.

b. Bahwa Gugatan PENGGUGAT salah sasaran karena CV tidak memiliki kedudukan sebagai *persona standi in judicio*, sehingga seharusnya yang ditarik sebagai TERGUGAT bukan CV, melainkan para sekutu aktif. Hal tersebut sebagaimana bunyi pasal 19 j.o pasal 20 KUHDagang dapat kita simpulkan bahwa dalam mengajukan Gugatan terhadap CV seharusnya yang digugat adalah Sekutu aktif/sekutu komplementer. Sehingga sangat jelas adalah bahwa Gugatan PENGGUGAT sudah salah menarik CV sebagai TERGUGAT dalam perkara a-quo.

2. Gugatan PENGGUGAT kurang pihak (*exceptio pluralitium litis consortium*)

a. Bahwa dalam Gugatan PENGGUGAT secara tegas menyebutkan CV. Bhumi Cipta Mandiri satu-satunya sebagai TERGUGAT tanpa menarik pihak-pihak selaku sekutu aktif yang dalam hal ini berdasarkan hukum bertanggungjawab atas keberadaan CV. Sehingga sangat jelas bahwa dengan tidak ditariknya sekutu aktif dalam gugatan maka jelas gugatan PENGGUGAT kurang pihak (*pluralitium litis consortium*);

b. Bahwa menarik CV sebagai TERGUGAT tanpa menarik sekutu aktif jelas menjadikan Gugatan kurang pihak

Halaman 7 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



karena CV dalam pertanggungjawaban hukum merupakan tanggungjawab Sekutu Aktif/ sekutu komplementer;

Berdasarkan hal tersebut diatas maka sudah sepatutnya yang mulia majelis hakim yang memeriksa perkara ini menyatakan bahwa Gugatan PENGUGAT tidak dapat diterima karena PENGUGAT mengajukan Gugatan kepada orang yang tidak bisa dijadikan TERGUGAT dan PENGUGAT kurang pihak dalam menarik TERGUGAT.

B. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa sebelum TERGUGAT menanggapi gugatan PENGUGAT, terlebih dahulu TERGUGAT jelaskan pokok persoalan yang terjadi serta dialami oleh TERGUGAT sebagai berikut :

1. Bahwa TERGUGAT adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kerajinan anyam-anyaman dari bahan alam, dan bidang perdagangan ekspor dan impor barang-barang hasil sendiri dan perusahaan lain;
2. Bahwa pada tanggal 3 Desember 2021 TERGUGAT menjalin kerja sama dengan PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA sebagaimana yang dituangkan dalam surat perjanjian CMT dengan nomor kontrak : 211202 ;
3. Bahwa selanjutnya kerjasama antara TERGUGAT dengan PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA berjalan lancar, meskipun dalam prosesnya permintaan barang dari PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA semakin berkurang;
4. Bahwa semakin hari orderan dari PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA semakin berkurang sehingga menyebabkan perusahaan terus mengalami kerugian karena biaya operasional tidak sesuai dengan keuntungan yang didapatkan TERGUGAT;
5. Bahwa karena tidak adanya kejelasan orderan dari PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA pada tanggal 22 Oktober 2023 dilakukan efisiensi perusahaan dengan cara meliburkan sebagian Karyawan.
6. Bahwa puncaknya pada tanggal 23 Oktober 2023 PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA menawarkan perjanjian baru sebagaimana yang dituangkan dalam surat perjanjian CMT Nomor kontrak : 231007 yang mana isi dari surat perjanjian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut menyebutkan jumlah orderan sangat menurun drastis sehingga membuat manajemen TERGUGAT melakukan efisiensi dengan cara meliburkan sebagian karyawan sambil menunggu hasil dari keuntungan orderan guna membayar gaji karyawan termasuk PENGGUGAT;

7. Bahwa dengan tidak adanya kejelasan pasti jumlah orderan dari PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA, membuat TERGUGAT jelas mengalami kesulitan dalam mengoperasikan perusahaan. Akan tetapi manajemen tetap berusaha keras dengan melakukan efisiensi guna menyelamatkan perusahaan yang semakin merugi;

8. Bahwa selanjutnya pada tanggal 8 November 2023 TERGUGAT melakukan pertemuan dengan karyawan termasuk PENGGUGAT terkait kondisi perusahaan yang mana dalam pertemuan tersebut menghasilkan beberapa kesepakatan yang pada pokoknya karyawan memahami kondisi perusahaan dan siap menerima konsekuensi apapun yang dialami perusahaan serta siap bekerjasama dengan perusahaan dalam melakukan efisiensi guna memperbaiki kondisi keuangan perusahaan;

9. Bahwa dengan adanya rapat tertanggal 8 November 2023 ternyata tidak dapat menyelamatkan kerugian yang dialami oleh TERGUGAT, sehingga pada tanggal 8 Februari 2024 manajemen memutuskan untuk menonaktifkan karyawan dari TERGUGAT;

10. Bahwa dengan memutuskan status dan kewajibannya sebagai karyawan Perusahaan sepakat untuk melakukan pembayaran kekurangan gaji periode 19 Januari sampai 7 Februari 2024 dengan mekanisme pembayaran dilakukan bertahap mulai Mei sampai Oktober 2024;

11. Bahwa pada bulan Januari 2024 TERGUGAT hanya menyelesaikan sisa orderan yang tertera pada surat kontrak nomor 231203 tertanggal 4 Desember 23 dengan total jumlah 14.276 picis

12. Bahwa pada tanggal 8 Februari 2024 hampir 90% karyawan telah di nonaktifkan dan tidak dipekerjakan lagi, adapun 10% yang masih bekerja itu dikarenakan untuk menyelesaikan proses packing;

13. Bahwa pada Tanggal 20 Februari 2024 TERGUGAT mendapatkan aliran dana masuk dari hasil pembayaran dari PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA, akan tetapi TERGUGAT tidak bisa

Halaman 9 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar gaji kepada karyawan termasuk PENGGUGAT dikarenakan rekening bank yang dipakai untuk membayar gaji tidak bisa diproses karena sedang ditahan oleh pihak bank BTPN. Karena prosesnya cukup lama sehingga pada akhir bulan Februari barulah bisa dibayarkan gaji kepada karyawan yaitu pelunasan 50% gaji januari 2024 secara bertahap;

14. Bahwa pada bulan Februari 2024, benar TERGUGAT tidak sanggup melakukan pembayaran gaji kepada karyawan termasuk PENGGUGAT yang disebabkan oleh tidak adanya pemasukan bagi TERGUGAT;
15. Bahwa menyikapi hal tersebut, PENGGUGAT memutuskan untuk menonaktifkan seluruh karyawan guna melakukan efisiensi pada perusahaan. Penonaktifan tersebut dilakukan atas dasar kesepakatan dengan karyawan sebagai tindak lanjut dari kesepakatan pada tanggal 8 November 2023;
16. Selanjutnya pada tanggal 18 Maret 2024 dilakukan pertemuan antara majemen TERGUGAT dengan karyawan termasuk PENGGUGAT untuk membahas terkait pembayaran gaji bulan Februari yang belum terbayarkan. Dalam pertemuan tersebut membahas terkait pembayaran gaji bulan Februari 2024 yang akan dibayarkan setelah TERGUGAT menerima dana dari PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA yang besarnya senilai RP. 145.916.808,- dengan perhitungan hanya sanggup membayar 30% gaji karyawan. Kekurangan sejumlah 70% akan dibayarkan setelah proses take over terhadap perusahaan dilakukan;
17. Bahwa pada tanggal 21 Maret 2024 TERGUGAT melakukan pembayaran gaji dengan cara bertahap yang disebabkan oleh proses manual untuk pembayaran gaji sebesar 30 % dengan nominal RP.145.916.808 berdasarkan total gaji periode Februari 2024 dengan jumlah keseluruhan RP. 486.389.194;
18. Bahwa dengan melihat kronologis sebagaimana disampaikan diatas terlihat jelas bahwa, adanya penonaktifan karyawan jelas merupakan upaya TERGUGAT dalam melakukan efisiensi sehingga perusahaan tidak semakin merugi;
19. Selanjutnya adalah bahwa adanya penonaktifan tersebut dikarenakan sudah secara terus menerus perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan oleh orderan dari pihak pemesan/mitra kerja

Halaman 10 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



TERGUGAT yaitu PT. JS CORP BOYOLALI INDONESIA semakin menurun dengan harga orderan yang semakin menurun pula.

20. Bahwa jelas adanya penonaktifan karyawan termasuk PENGGUGAT oleh TERGUGAT merupakan bagian dari efisiensi perusahaan karena secara terus menerus perusahaan mengalami kerugian. Hal tersebut dibenarkan oleh peraturan perundang - undangan sebagaimana bunyi pasal 154A Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Selanjutnya TERGUGAT akan menanggapi gugatan PENGGUGAT sebagai berikut:

1. Bahwa menanggapi posita point 3 (tiga) dalam gugatan PENGGUGAT sampaikan benar bahwa PENGGUGAT merupakan karyawan TERGUGAT dalam hal ini merupakan karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan upah terakhir yang diterima PENGGUGAT adalah sebesar Rp.2.459.519,-(dua juta empat ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus sembilan belas rupiah)
2. Bahwa tidak benar atas apa yang disampaikan PENGGUGAT dalam posita nomor 4 (empat) dari gugatan PENGGUGAT. Yang sebenarnya terjadi adalah bahwa semua karyawan dari TERGUGAT sesaat setelah pembayaran upah/gaji, PENGGUGAT selalu memberikan bukti/kwitansi upah/gaji kepada masing – masing karyawan;
3. Bahwa secara tegas TERGUGAT membantah atas apa yang telah disampaikan PENGGUGAT dalm posita point Nomor 5 (lima). Jelas sebagaimana dijelaskan dalam kronologis awal jawaban atas gugatan ini, TERGUGAT sudah berulang kali melakukan upaya musyawarah dengan PENGGUGAT sebelum memutuskan untuk menonaktifkan PENGGUGAT. Hal tersebut jelas tercatat dalam notulensi rapat yang akan TERGUGAT buktikan dalam agenda pembuktian;
4. Bahwa atas apa yang PENGGUGAT sampaikan dalam posita point nomor 6 (enam) akan TERGUGAT tanggapi sebagai berikut:
 - a. bahwa benar adanya upaya musyawara Bipatrit antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT telah dilakukan.



b. Bahwa jauh sebelum upaya musyawarah bipatrit sebagaimana dijelaskan tersebut, TERGUGAT sudah melakukan musyawarah dengan PENGGUGAT yang mana menemukan kesepakatan yang tertuang dalam hasil musyawarah yang pada pokoknya PENGGUGAT memahami kondisi perusahaan serta menerima keputusan perusahaan terkait penonaktifan dengan sisa gaji akan dibayarkan secara bertahap setelah opsi penjualan aset milik perusahaan terlaksana;

c. Bahwa pembayaran kewajiban berupa sisa upah kepada PENGGUGAT akan dibayarkan setelah penjualan aset milik TERGUGAT laku terjual. Upah tersebut merupakan sisa upah bulan Februari yang belum terbayarkan sejumlah 70% dari total upah;

5. Menanggapi gugatan PENGGUGAT dalam posita point nomor 7 (tuju) dengan ini TERGUGAT sampaikan bahwa atas hal tersebut, TERGUGAT sudah mempertanggungjawabkannya kepada pihak BPJS dengan cara TERGUGAT akan melakukan pembayaran dengan cara di cicil. selanjutnya terhitung per tanggal 23 Februari 2024 TERGUGAT sudah menonaktifkan pembayaran dikarenakan perusahaan tidak beroperasi yang disebabkan oleh tidak adanya orderan atau permintaan dari pihak buyer yang bekerjasama dengan TERGUGAT sehingga TERGUGAT melakukan efisiensi perusahaan yang berdampak pada penonaktifan PENGGUGAT sehingga kewajiban TERGUGAT melakukan pembayaran BPJS dihentikan;

6. Bahwa menanggapi posita point 9 (sembilan) dengan ini TERGUGAT kembali jelaskan bahwa, TERGUGAT tidak sanggup melakukan pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2024 kepada PENGGUGAT dengan alasan bahwa TERGUGAT tidak punya kemampuan melakukan pembayaran karena terhitung sejak bulan Februari 2024 perusahaan TERGUGAT sudah tidak beroperasi lagi. Selanjutnya terkait Tunjangan Hari Raya Idul Fitri tahun 2024, TERGUGAT tidak punya kewajiban melakukan pembayaran kepada PENGGUGAT karena saat itu PENGGUGAT sudah dinonaktifkan sejak tanggal 23 Februari 2024 atau jauh sebelum hari raya Idul Fitri berlangsung;



7. Bahwa menanggapi posita point 11 (sebelas) dalam gugatan PENGUGAT, TERGUGAT mengakui adanya upaya mediasi di Dinas Ketegakerjaan Kabupaten Sleman akan tetapi pertemuan tersebut bukan hanya PENGUGAT sendiri tetapi pengugat dengan beberapa karyawan lainnya. Pada saat itu tidak menemukan kata sepakat karena beberapa hal yang sangat prinsipal yaitu:

- a. Bahwa dalam pertemuan tanggal 04 Juni 2024, pertemuan dilakukan dan belum menemukan kata sepakat karena PENGUGAT hanya menunjukan jumlah akumulasi seluruh kewajiban yang harus dibayarkan dari seluruh pekerja/karyawan sejumlah 274 karyawan. Sementara data – data terkait siapa – siapa saja dari 274 karyawan tersebut belum diterima oleh TERGUGAT. Ada kemungkinan dari 274 karyawan tersebut tidak pernah mengajukan tuntutan karena berdasarkan keterangan dari beberapa pekerja/karyawan yang pada saat itu sempat berkomunikasi dengan TERGUGAT bahwa nama mereka dimasukan dalam daftar 274 orang tersebut tanpa adanya konfirmasi kesediaanya terlebih dahulu. Karyawan – karyawan tersebut masih berpegang teguh pada kesepakatan dengan TERGUGAT yang mana akan menerima sisa upah sejumlah 70% setelah adanya proses penjualan aset atau take over/akuisisi perusahaan oleh pihak lain;
- b. Pertemuan kedua pada tanggal 14 Juni 2024 juga tidak menemukan kesepakatan karena yang pertama masalah data. Dari data yang disampaikan oleh Karyawan/pekerja sebelumnya sejumlah 274, ternyata ada data yng tidak benar. Ada 17 nama yang bukan merupakan karyawan TERGUGAT serta adanya pendobelan nama sejumlah 8 orang. Dari total 274 yang akhirnya menjadi 230 karyawan, kuasa hukum PENGUGAT tidak pernah melampirkan surat kuasanya kepada TERGUGAT sehingga menjadikan PENGUGAT bingung menentukan sikap dalam mengambil keputusan karena tidak adanya kejelasan legal standing dalam mediasi.. Pada pertemuan tersebut, pihak karyawan yang salah satunya adalah PENGUGAT melalui kuasa hukumnya menyampaikan bahwa total keseluruhan akumulasi kewajiban dari TERGUGAT adalah sejumlah Rp. 3.800.000.000,- (tiga milyar delapan ratus juta rupiah) nominal tersebut tidak dijelaskan apakah akumulasi dari total 274 orang sebagaimana data di awal atau

Halaman 13 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



sejumlah 230 orang sebagaimana data yang dikemukakan pada saat pertemuan kedua. Kesanggupan TERGUGAT berdasarkan perhitungan TERGUGAT pada saat itu adalah sejumlah Rp.1.200.000.000,- (satu milyar dua ratus juta rupiah) untuk pekerja sejumlah 230 orang. Secara keseluruhan pada saat itu TERGUGAT sampaikan bahwa TERGUGAT siap bertanggungjawab atas sisa upah bulan Februari 2024 sejumlah 70% dari sisa upah serta siap membayar pesangon. Pembayaran tersebut belum bisa dipastikan waktunya karena masih menunggu kejelasan dari pihak ketiga yang akan melakukan take over perusahaan TERGUGAT;

- c. Selanjutnya dalam pertemuan ketiga yaitu pada tanggal 25 Juni 2024, pihak TERGUGAT kembali meminta data serta surat kuasa dari karyawan yang mengajukan sengketa kepada kuasa hukum karyawan yang salah satunya adalah PENGGUGAT. Akan tetapi sampai pada pertemuan terakhir tidak juga diberikan. Meskipun demikian, TERGUGAT tetap berkomitmen untuk membayar sisa upah bulan februari sejumlah 70% dari sisa upah ditambah dengan uang pesangon, yang jika dihitung total keseluruhan adalah Rp. 1.2000.000.000,- (satu milyar dua ratus juta rupiah) untuk pekerja sejumlah 230 orang. Pembayaran akan dilakukan setelah proses takeover ke pihak ketiga selesai dilakukan;

Sehingga berdasarkan atas apa yang disampaikan diatas jelas bahwa dalam pertemuan tersebut tidak adanya kesepakatan karena disebabkan oleh hal – hal prinsip yang terjadi yang membuat TERGUGAT tidak dapat mengambil keputusan serta sikap yang bisa dilakukan terkait dengan jumlah orang dan siapa – siapa saja karyawan tersebut.

8. Bahwa selanjutnya menanggapi posita posita point 14 dalam gugatan dengan ini TERGUGAT sampaikan bahwa TERGUGAT siap bertanggungjawab atas sisa upah bulan februari sejumlah 70% dari sisa upah yang harus dibayarkan;
9. Bahwa menanggapi gugatan PENGGUGAT dalam posita nomor 21 dengan ini TERGUGAT jelaskan sebagai berikut :
- a. bahwa TERGUGAT siap bertanggungjawab atas sisa upah bulan Februari 2024 sejumlah 70% dari sisa upah yang harus dibayarkan dengan total jumlah senilai Rp.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1.199.526,- (satu juta seratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus dua puluh enam rupiah). Nominal tersebut merupakan 70% dari total upah Rp. 1.713.609,- (satu juta tujuh ratus tiga belas ribu enam ratus sembilan rupiah).

b. Uang Tunjangan Hari Raya tidak dapat dipenuhi oleh TERGUGAT karena terhitung sejak tanggal 28 Februari 2024, PENGGUGAT sudah dinonaktifkan sehingga TERGUGAT tidak punya kewajiban untuk memenuhi Tunjangan Hari Raya PENGGUGAT;

c. Uang Penggantian Hak yang dapat diberikan oleh TERGUGAT adalah sebesar Rp. 196.762,- (seratus sembilan puluh enam ribu tujuh ratus enam puluh dua rupiah).

d. Bahwa oleh karena TERGUGAT dalam menjalankan usaha selalu mengalami kerugian maka dibutuhkan efisiensi guna menghindari kerugian yang semakin banyak sehingga memutuskan untuk menonaktifkan sejumlah karyawan termasuk PENGGUGAT. Maka berdasarkan hal tersebut maka kewajiban TERGUGAT dalam memberikan pesangon kepada PENGGUGAT berdasarkan **Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA** maka Uang pesangon yang bisa TERGUGAT berikan adalah sejumlah 0,5 X tiga bulan upah sehingga total posangon adalah Rp. 3.689.279,- (tiga juta enam ratus delapan puluh sembilan ribu dua ratus tujuh puluh sembilan rupiah);

Sehingga total keseluruhan kewajiban yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah Rp.5.085.531,- (lima juta delapan puluh lima ribu lima ratus tiga puluh satu rupiah). Jumlah tersebut tentunya sesuai dengan Peraturan perundang – undangan yang berlaku terkait hak yang diperoleh karyawan apabila terjadi PHK;

10. Menanggapi posita point nomor 22, 23 dan 24 dalam gugatan PENGGUGAT dengan ini TERGUGAT sampaikan bahwa PENGGUGAT sudah tidak menjalankan aktivitas sebagai pekerja sejak dinonaktifkan tertanggal 28 Februari 2024, maka sejak saat itu sampai dengan hari ini PENGGUGAT tidak mempunyai hak lagi

Halaman 15 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



memperoleh upah. Selanjutnya apabila menurut PENGGUGAT bahwa PENGGUGAT mengajukan Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 36 huruf g angka (3) maka tentu dalam hal-hak yang diperoleh oleh PENGGUGAT mengacu pada Pasal 49 **Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**. Sehingga jelas atas apa yang diajukan oleh PENGGUGAT sangat tidak berdasar dan sangat mengada – ada.

11. Bahwa berdasarkan apa yang telah disampaikan TERGUGAT dalam jawaban TERGUGAT dalam pokok perkara jelas sangat berdasar sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku tentang ketenagakerjaan. Sehingga sudah sepatutnya yang mulia majelis hakim yang memeriksa perkara ini berkenan menolak gugatan PENGGUGAT serta menerima jawaban TERGUGAT

Berdasarkan dalil – dalil yang telah disampaikan diatas baik dalam eksepsi maupun pokok perkara, maka TERGUGAT memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim memeriksa perkara berkenan memutuskan sebagai berikut:

PRIMEIR

A.

DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi TERGUGAT dan menyatakan bahwa TERGUGAT bukanlah pihak yang tepat dalam gugatan ini;
2. Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat di terima ;

B.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima serta mengabulkan jawaban TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa terhitung sejak tanggal 28 Februari 2024, PENGGUGAT sudah bukan merupakan karyawan TERGUGAT sehingga TERGUGAT tidak mempunyai hak untuk mendapatkan upah;
3. Menyatakan bahwa TERGUGAT berkewajiban membayar sisa upah bulan Februari 2024 kepada



PENGUGAT sejumlah Rp.1.199.526,- (satu juta seratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus dua puluh enam rupiah);

4. Menyatakan bahwa TERGUGAT mempunyai kewajiban membayar Uang Penggantian Hak dan Uang pesangon kepada PENGUGAT sejumlah Rp. 3.886.041,- (tiga juta delapan ratus delapan puluh enam ribu empat puluh satu rupiah);
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang sisa upah bulan Februari 2024, Uang Penggantian Hak dan Uang pesangon kepada PENGUGAT sejumlah **Rp. 5.085.531,- (lima juta delapan puluh lima ribu lima ratus tiga puluh satu rupiah)** dibayarkan secara bertahap selama enam bulan berturut – turut sejak putusan ini bersifat final dan mengikat;

Menimbang, bahwa terhadap surat jawaban Tergugat, maka Pengugat telah mengajukan replik tertanggal 14 November 2024, yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa terhadap replik Pengugat, Tergugat telah mengajukan duplik tertanggal 21 November 2024, yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Pengugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya yang ditandai dengan bukti P-1 dan P-2, dengan rinciannya sebagai berikut:

1. P-1 : berupa copy dari asli Kartu Tanda Penduduk a.n. Pengugat ;
2. P-2 : berupa copy dari asli slip gaji a.n Pengugat periode 18 Januari - 19 Februari 2024 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil Jawaban serta bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya yang ditandai dengan bukti T-1 dan T-15, dengan rinciannya sebagai berikut ;

1. T-1 : berupa copy dari asli Akta Pendirian CV. Bhumi Cipta Mandiri ;
2. T-2 : berupa copy dari asli Akta Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran

Perseroan Comanditer CV Bhumi Cipta Mandiri:

3. T-3 : berupa copy dari copy Kartu Tanda Penduduk Nik: 3404024908600002;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. T-4 : berupa copy dari asli Surat Perjanjian Kerja No: 222/HRD BCM-SPK/IV/

2023;

5. T-5 : berupa copy dari asli Laporan Laba Rugi Tahun 2021 CV Bhumi Cipta

Mandiri dan Neraca CV Bhumi Cipta Mandiri tertanggal 31 Desember

2021; 6. T-6 : berupa copy dari asli Laporan Laba Rugi Tahun 2022 CV

Bhumi Cipta Mandiri dan Neraca CV Bhumi Cipta Mandiri tertanggal 31

Desember 2022;

7. T-7 : berupa copy dari asli Laporan Laba Rugi tahun 2023 CV Bhumi Cipta

Mandiri dan Neraca CV Bhumi Cipta Mandiri tertanggal 06 Juli 2024 ;

8. T-8 : berupa copy dari asli Laporan Keuangan bulanan sejak bulan Agustus

2023 sampai dengan bulan Februari 2024;

9. T-9 : berupa copy dari asli Surat Perjanjian CMI antara PT.JS Corporation

Boyolali Indonesia dengan kontrak 231007 tertanggal 23 Oktober 2023;

10.T-10: berupa copy dari asli Surat Perjanjian CMT antara PT.JS Corporation

Boyolali Indonesia dengan nomor kontrak 231203 tertanggal 04

Desember 2023;

11.T-11: berupa copy dari asli Surat Pemberitahuan hasil pertemuan dari manajemen CV Bhumi Cipta Mandiri dengan para karyawan termasuk Penggugat tanggal 8 November 2023 dan laporan pernyataan sikap dari seluruh karyawan tanggal 06 November 2023;

12.T-12: berupa copy dari asli surat Keputusan Hasil Rapat Bersama antara Manajemen CV Bhumi Cipta Mandiri dengan karyawan tanggal 2 April 2024;

13.T-13: berupa copy dari asli berita acara No: 008/PBCM/IV/2024

Halaman 18 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



tanggal 6 April 2024 dilampiri chat WA;

14.T-14: berupa copy dari asli Surat Pemberitahuan kepada BPJS Ketenagakerjaan:

15.T-15: berupa copy dari asli slip gaji karyawan a.n Penggugat :

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

1. Sdri. Nofatmasari;

Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat.;

- Bahwa saksi bekerja di tempat CV. Bhumi Cipta Mandiri sejak bulan Desember 2021 sama dengan Penggugat.;
- Bahwa awalnya gaji saksi adalah sebesar Rp1.900.000,- (Satu juta sembilan ratus ribu rupiah)/bulan dengan status kontrak 1 (satu) tahun lalu 6 (enam) bulan dan kemudian tidak ditentukan sampai kapan selesainya.;
- Bahwa saksi diikutkan BPJS Ketenagakerjaan di CV Bhumi Cipta Mandiri dengan cara dipotong gaji saksi tapi tidak dibayarkan ke BPJS Ketenagakerjaan.;
- Bahwa saksi dan para pekerja yang lain di CV. Bhumi Cipta Mandiri gaji dipotong untuk BPJS tenaga kerja, namun untuk BPJS Kesehatan saksi daftar sendiri.;
- Bahwa gaji saksi sering dipotong, kadang dibayarkan separo, kadang seperempat dari upah seharusnya, karena kondisi perusahaan yang tidak baik.;
- Bahwa benar CV. Bhumi Cipta Mandiri membayar upah terakhir Penggugat 30 % pada gaji bulan Februari 2024
- Bahwa saksi terakhir kerja di CV. Bhumi Cipta Mandiri pada tanggal 6 Februari 2024.;
- Bahwa setahu saksi CV. Bhumi Cipta Mandiri masih beroperasi sampai sekarang, saksi tahunya dari status teman yang masih bekerja.;
- Bahwa jumlah karyawan CV. Bhumi Cipta Mandiri yang telah dirumahkan sebanyak kira-kira 300 (tiga ratus) orang.;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi Penggugat dinonaktifkan dari CV. Bhumi Cipta Mandiri sejak 8 Februari 2024.;
- Bahwa saksi tahu ada rapat tanggal 08 November 2023 antara manajemen dengan seluruh karyawan CV. Bhumi Cipta Mandiri yang menerangkan tentang kondisi perusahaan.;
- Bahwa berdasarkan cerita dari perusahaan menerangkan jika perusahaan mengalami kerugian akibat sepi Order dari PT JS Boyolali.;
- Bahwa bahwa tahun 2021 kondisi CV. Bhumi Cipta Mandiri masih baik, namun pada tahun pertengahan tahun 2022 sampai tahun 2024 kondisi CV. Bhumi Cipta Mandiri makin parah karena order semakin sedikit.;
- Bahwa dari CV. Bhumi Cipta Mandiri hanya memberikan janji - janji untuk membayar sisa gaji karyawan yang belum dibayar.
- Bahwa mengenai kerugian CV. Bhumi Cipta Mandiri tidak pernah mengumumkan secara detail dan jelas kepada karyawan mengenai berapa kerugiannya.
- Bahwa saksi tidak percaya CV. Bhumi Cipta Mandiri merugi, itu hanya janji saja.
- Bahwa CV. Bhumi Cipta Mandiri bergerak dalam pembuatan tas bermerk Guess yang harganya mahal, sebagian besar diekspor, tapi bahan berasal dari PT JS.;
- Bahwa gaji dibayarkan secara bulanan, namun kalau tidak masuk kerja tanpa izin akan dipotong gaji secara harian.;
- Bahwa ketentuan dari CV. Bhumi Cipta Mandiri bagi karyawan yang cuti tahunan dan cuti sakit dengan surat, maka gaji tidak dipotong, namun kalau haid tetap masuk. Jika tidak masuk setengah hari akan dipotong gaji setengah hari.;
- Bahwa CV. Bhumi Cipta Mandiri berdiri sejak tahun 2021 .;
- Bahwa di CV. Bhumi Cipta Mandiri tidak semua karyawan dirumahkan, tapi kebanyakan memang dirumahkan.;
- Bahwa Penggugat masuk kerja ke CV. Bhumi Cipta Mandiri sejak 15 Desember 2021 sebagai Operator Sewing atau penjahit.;
- Bahwa ada rapat soal gaji dan mendengar tentang perusahaan rugi tapi tidak dilihatkan, masih ada orderan tapi berbeda .;
- Bahwa pengumuman dari CV. Bhumi Cipta Mandiri mengenai karyawan dirumahkan yaitu pada tanggal 8 Februari 2024,

Halaman 20 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



pemberitahuan mengenai karyawan dirumahkan tersebut dengan cara karyawan seluruhnya dikumpulkan diruangan oleh bu Monica dari HRD.;

- Bahwa setahu saksi tuntutan dari Penggugat dalam gugatan ini adalah mengenai upah yang belum dibayar, BPJS Ketenagakerjaan dan THR.;
- Bahwa perusahaan memiliki Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB).;
- Bahwa karyawan di CV. Bhumi Cipta Mandiri pada waktu perusahaan lancar maka karyawan bekerja terus menerus, namun setelah perusahaan ada permasalahan sedikit order, maka karyawan bekerja kadang diliburkan, kalau ada order masuk baru karyawan bekerja lagi.;
- Bahwa saksi tahu ada undangan rapat dengan melalui Whats App Group, namun saksi tidak datang karena ada kesibukan.;
- Bahwa ketika diadakan rapat bersama tanggal 2 April 2024 oleh CV. Bhumi Cipta Mandiri karyawan tidak ada protes.;
- Bahwa saksi setelah keluar dari CV. Bhumi Cipta Mandiri, sekarang tidak bekerja dan hanya di rumah mengurus anak dan keluarga.;

2.Sdri. Muji Lestari:

Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat.;

- Bahwa saksi bekerja di tempat CV. Bhumi Cipta Mandiri sama dengan Penggugat.;
- Bahwa perusahaan CV. Bhumi Cipta Mandiri berdiri sejak 15 Desember 2021.;
- Bahwa saksi bekerja sebagai operator sewing di CV Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa saksi dan Penggugat berstatus sebagai karyawan kontrak di CV. Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa awalnya saksi dikontrak 1 (satu) tahun lalu 6 (enam) bulan dan kemudian tidak ditentukan sampai kapan selesainya.;
- Bahwa saksi bekerja sampai sekarang belum diberikan surat paklaring oleh CV. Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa terakhir gaji Penggugat dibayarkan hanya 30% sedangkan sisanya 70 % belum dibayar CV. Bhumi Cipta Mandiri.;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi tuntutan Penggugat kepada CV. Bhumi Cipta Mandiri adalah THR, sisa gaji, pesangon dan BPJS Ketenagakerjaan.;
- Bahwa janji sisa gaji saksi maupun Penggugat akan dibayarkan oleh CV. Bhumi Cipta Mandiri, namun menunggu pembayaran dari PT JS.;
- Bahwa ada rapat tanggal 8 November dihadiri oleh manajemen dengan seluruh karyawan CV. Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa ada rapat tanggal 2 April 2024 antara karyawan dengan manajemen CV. Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa adapun cara CV. Bhumi Cipta Mandiri mengumumkan untuk dinonaktifkan atau dirumahkan karyawannya disampaikan lewat rapat di aula CV. Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa saksi tahu CV. Bhumi Cipta Mandiri telah potong gaji karyawan untuk BPJS tenaga kerja, namun uangnya tidak dibayarkan ke BPJS.;
- Bahwa penggajian CV. Bhumi Cipta Mandiri dengan cara ditranfer ke rekening masing-masing.;
- Bahwa benar ketika masuk menjadi karyawan CV. Bhumi Cipta Mandiri saksi dikasih peraturan perusahaan.;
- Bahwa saksi ikut saat mediasi di Disnaker dengan CV. Bhumi Cipta.;
- Bahwa jumlah karyawan CV. Bhumi Cipta Mandiri pada Tahun 2021 sebanyak 300 (tiga ratus) orang.;
- Bahwa CV. Bhumi Cipta Mandiri bergerak dalam pembuatan tas bermerk Guess yang harganya mahal, sebagian besar diekspor, tapi bahan kerjasama dengan PT JS.;
- Bahwa setahu saksi sejak 2022 kosong order ke perusahaan CV. Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa BPJS Ketenagakerjaan didaftarkan setelah kerja 6 bulan bekerja di CV. Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa saksi dan Penggugat menerima gaji terakhir dari CV. Bhumi Cipta Mandiri bulan Januari 2024.
- Bahwa saksi masuk bekerja CV. Bhumi Cipta Mandiri dengan gaji sebesar Rp900.000,- (Sembilan ratus ribu rupiah), sedangkan gaji terakhir saksi sebesar Rp2.100.000,- (Dua juta seratus ribu rupiah) sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota).

Halaman 22 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



- Bahwa saksi sekarang sudah tidak bekerja di CV. Bhumi Cipta Mandiri, dulu saat awal bekerja kami masuk bekerja lancar terus menerus, namun setelah ada kerugian perusahaan maka kami bekerja kalau ada orderan saja.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Jawaban serta bantahannya, Tergugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi, bernama Sdr. **Monica Nina Karina Susanto** dan Sdr. **Emanuel Bagus Wicaksono** yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Sdr. **Monica Nina Karina Susanto** :

Bahwa saksi kenal dengan Tergugat dan tidak kenal dengan Penggugat.;

- Penggugat sebagai karyawan di CV Bhumi Cipta Mandiri (Tergugat) dengan jabatan operator.;
- Bahwa saksi adalah karyawan di CV Bhumi Cipta Mandiri bagian FA akunting, yang sudah dinonkatifkan.;
- Bahwa permasalahan antara CV Bhumi Cipta Mandiri dengan Penggugat adalah Penggugat meminta sisa gaji bulan Februari 2024 yang belum dibayar sebesar 70 %.;
- Bahwa di CV Bhumi Cipta Mandiri ada sisa upah yang belum dibayar tiap karyawan berbeda - beda, tergantung jumlah mereka masuk bekerja ada yang sampai bulan Januari dan ada yang sampai Februari 2024.;
- Bahwa setahu saksi setiap karyawan yang bekerja pada CV Bhumi Cipta Mandiri ada perjanjian kerja/kontrak kerja;
- Bahwa saksi awalnya sewaktu masih dipabrik di Palagan sebagai QC bagian pengeluaran operasional, namun setelah pabrik pindah ke Piyungan pada akhir tahun 2021 saksi ditarik ke bagian akunting finansial, selain itu saksi juga mengontrol bagian produksi perusahaan.;
- Bahwa setahu saksi memang ada kerugian pada perusahaan CV Bhumi Cipta Mandiri dari awal sampe akhir tahun 2023.;
- Bahwa orderan dari PT JS tidak mencukupi untuk gaji karyawan, karena janjinya akan memberi order 35.000 (tiga puluh lima ribu) pcs setiap bulan, namun yang terjadi tidak diberikan orddr setiap bulan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jadi rata-rata hanya berkisar 15.000 (lima belas ribu) pcs setiap bulan.;

- Bahwa setahu saksi gaji Peggugat yang terakhir sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Sleman tahun 2023 .;
- Bahwa alasan order dari PT Jsmenturun adalah karena keterlambatan bahan material kulit dari China. Jadi PT JS memberikan bahan ke CV Bhumi Cipta Mandiri, mulai dari preparing, cutting, sweling sampai packing, sehingga tergantung orderan dari PT JS.;
- Bahwa CV Bhumi Cipta Mandiri sudah stop pabriknya sejak Februari 2024.;
- Bahwa pak Anas sebagai General Manager sudah pernah memberikan briefing kepada karyawan CV Bhumi Cipta Mandiri tentang kondisi perusahaan yang terus merugi sehingga karyawan diliburkan lalu karyawan mencari pak Alex sebagai atasan untuk menanyakan gaji yang belum dibayar.;
- Bahwa saksi masih sering dipakai tenaganya oleh perusahaan hanya untuk membantu mencari data, namun hanya sesekali dan masih menerima fee, bukan gaji bulanan.;
- Bahwa karyawan CV Bhumi Cipta Mandiri pernah selama lebaran tahun 2023 hanya masuk kerja seminggu dan puncaknya pada bulan Oktober 2023 tidak ada order.;
- Bahwa sampai sekarang karyawan CV Bhumi Cipta Mandiri sering menanyakan kepada saksi tentang upah yang belum dibayar sisanya. Saksi dianggap sebagai penghubung kepada bu Emmy pemilik perusahaan.;
- Bahwa pak Anas dengan PT JS memiliki hubungan dekat, sehingga ditawarkan untuk dipindahtangankan CV Bhumi Cipta Mandiri atau dijual ke perusahaan lain.;
- Bahwa saksi sampai sekarang juga belum dibayar sisa upahnya, namun saksi tidak ikut menggugat.;
- Bahwa saksi masih diperbantukan sampai bulan Juni 2024 ke perusahaan CV Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa jumlah karyawan CV Bhumi Cipta Mandiri berkisar 300 (tiga ratus) orang.;
- Bahwa setahu saksi perjanjian kerja ada dibagikan kepada karyawan, karena ruang HRD dengan Akunting dekat.;

Halaman 24 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa kepala HRD sudah resign jadi saksi diminta membantu.;
- Bahwa ada audit keuangan dari dalam perusahaan CV Bhumi Cipta Mandiri, tapi audit bukan dari luar.;
- Bahwa selama tahun 2 tahun karyawan CV Bhumi Cipta Mandiri sering diliburkan. Normal bekerja hanya berlangsung 6 bulan awal berdiri CV Bhumi Cipta Mandiri.;
- Bahwa saksi mendapatkan informasi dari dari bu Emmy, kalau sekarang CV Bhumi Cipta Mandiri tidak beroperasi lagi alias tutup dapat info.;
- Bahwa saksi terakhir ke pabrik sekitar Maret 2024.;
- Bahwa BPJS Ketenagakerjaan tidak dibayar namun dilakukan penundaan.;
- Bahwa sistem hari kerja pada CV Bhumi Cipta Mandiri adalah 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari off dalam sebulan.;
- Bahwa sistem penggajian pada CV Bhumi Cipta Mandiri adalah bulanan dimana jika tidak kerja gaji akan dipotong gajinya secara harian.;
- Bahwa saksi yang mengumpulkan data laporan keuangan dan neraca keuangan perusahaan CV Bhumi Cipta Mandiri, sedangkan yang merekap adalah pak ALEX.;
- Bahwa dari bukti laporan keuangan perusahaan CV Bhumi Cipta Mandiri memang menunjukkan keuangan perusahaan, mengalami kerugian ada nilai koreksi dan tanda minus.;
- Bahwa laporan neraca keuangan pertahun, nantinya dirincikan dalam laporan laba rugi atau profit and loss setiap bulan.;
- Bahwa saksi ikut mewakili CV Bhumi Cipta Mandiri selama mediasi.;
- Bahwa status Penggugat adalah kontrak kerja pada CV Bhumi Cipta Mandiri dan jenis sifat pekerjaannya awalnya adalah terus menerus, namun setelah 6 bulan berjalan perusahaan mulai sering, meliburkan karyawan karena orderan sepi.;
- Bahwa saat akan di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karyawan CV Bhumi Cipta Mandiri dikumpulkan melalui leader masing - masing dalam satu ruangan, melalui surat undangan pada tanggal 2 April 2024 ada kesepakatan bersama untuk di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sejak 8 Februari 2024 dan karyawan setuju karena sudah tahu sikon perusahaan, hanya menanyakan gaji yang belum dibayar.;

Halaman 25 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



2. Sdr. **Eman** Bahwa saksi bekerja sejak tahun 2018 di perusahaan CV. Bhumi Cipta Mandiri di bagian GA (General Affair).;
- Bahwa dulu saksi bekerja pada CV. Bhumi Cipta Mandiri yang berada di lokasi Palagan, lalu pindah bulan Desember 2021 ke Piyungan.;
 - Bahwa saksi bekerja di CV. Bhumi Cipta Mandiri bagian pembelian sparepart.;
 - Bahwa ada kekurangan gaji dari CV. Bhumi Cipta Mandiri yang belum dibayar sebesar 70 %;;
 - Bahwa CV. Bhumi Cipta Mandiri sekarang sudah tidak beroperasi lagi.;
 - Bahwa saksi tidak bekerja di perusahaan CV. Bhumi Cipta Mandiri namun saksi diminta membantu selama perselisihan dengan mendapat fee dari CV. Bhumi Cipta Mandiri.;
 - Bahwa bahan untuk pembuatan tas pada CV. Bhumi Cipta Mandiri adalah beli ke PT JS yang berasal dari China.;
 - Bahwa semenjak ada pembukaan pabrik palungan itu tahun 2021, penggajian karyawan pada CV. Bhumi Cipta Mandiri sudah mulai terlambat.;
 - Bahwa saksi bekerja di bagian pada CV. Bhumi Cipta Mandiri di Gudang yang terletak di Palagan.;
 - Bahwa dampak gaji terlambat pada CV. Bhumi Cipta Mandiri, maka berdampak bagian operasional juga terlambat.;
 - Bahwa saksi tahu, gaji yang dibayarkan masih kurang.;
 - Bahwa penggajian karyawan CV. Bhumi Cipta Mandiri tahun 2022 masih dibayar penuh walau terlambat, sedangkan tahun 2023 masih terlambat bayar gaji.;
 - Bahwa ada kesepakatan penggajian karyawan CV. Bhumi Cipta Mandiri terkait dengan penonaktifan operasional dan pembayaran
 - Bahwa tidak ada karyawan CV. Bhumi Cipta Mandiri yang menolak penonaktifan kerja tapi hanya menanyakan kapan pembayaran sisanya.;
 - Bahwa sebelum lebaran ada pembicaraan tentang THR.;
 - Bahwa pada CV. Bhumi Cipta Mandiri selain PT JS Corp tidak ada lagi supplier lain.;
 - Bahwa saksi tahu, untuk pembayaran kekurangan gaji, ada kesepakatan akan dibayarkan oleh pihak CV. Bhumi Cipta Mandiri.;

Halaman 26 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



- Bahwa dinonkatifkan oleh perusahaan CV. Bhumi Cipta Mandiri maksudnya di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), karyawan juga sudah tahu dan mengerti karena perusahaan dalam keadaan merugi.;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 6 Februari 2025,

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

Menimbang, bahwa Majelis setelah membaca dan memeriksa eksepsi Tergugat, maka dapat disimpulkan bahwa eksepsi Tergugat tersebut pada pokoknya menyatakan :

1. Gugatan PENGUGAT *error in persona* dalam hal PENGUGAT salah sasaran dalam menarik TERGUGAT dengan alasan sebagai berikut:

Dalam Gugatan PENGUGAT, yang menjadi TERGUGAT adalah CV Bhumi Cipta Mandiri yang mana dalam hal ini diketahui bahwa CV (persekutuan/perseroan comanditer) bukan merupakan badan hukum sehingga tidak bisa menjadi pihak dalam perkara dan salah sasaran karena CV tidak memiliki kedudukan sebagai *persona standi in judicio*, sehingga seharusnya yang ditarik sebagai TERGUGAT bukan CV, melainkan para sekutu aktif sebagaimana bunyi pasal 19 j.o pasal 20 KUHDagang seharusnya yang digugat adalah Sekutu aktif/sekutu komplementer. Sehingga sangat jelas adalah bahwa Gugatan PENGUGAT sudah salah menarik CV sebagai TERGUGAT dalam perkara a-quo.

2. Gugatan PENGUGAT kurang pihak (*exceptio pluralitum litis consortium*) dengan alasan sebagai berikut:

Dalam Gugatan PENGUGAT secara tegas menyebutkan CV. Bhumi Cipta Mandiri satu-satunya sebagai TERGUGAT tanpa menarik pihak-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pihak selaku sekutu aktif. Sehingga sangat jelas bahwa dengan tidak ditariknya sekutu aktif dalam gugatan maka jelas gugatan PENGUGAT kurang pihak (*pluraltium litis consortium*), karena CV dalam pertanggungjawaban hukum merupakan tanggungjawab Sekutu Aktif/ sekutu komplementer;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat bahwa CV bukanlah merupakan badan hukum, sehingga tidak bisa menjadi pihak dalam perkara dan salah sasaran, karena CV tidak memiliki kedudukan sebagai *persona standi in judicio* dari Tergugat tersebut, maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa *Commanditaire Vennootschap* (CV) atau Persekutuan Komanditer merupakan badan usaha yang bukan berbentuk badan hukum, CV merupakan **persekutuan** yang didirikan oleh dua orang atau lebih, yang mana salah satu pihak bertindak sebagai sekutu komanditer (sekutu pasif) dan sekutu lainnya bertindak sebagai sekutu komplementer (sekutu aktif) untuk melakukan pengurusan terhadap CV ;

Menimbang, bahwa pada prinsipnya dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha/ perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima karyawannya. Adapun yang menjadi permasalahan dalam perkara a quo adalah apakah badan usaha Tergugat yang berbentuk CV atau persekutuan komanditer tidak berbadan hukum termasuk sebagai "pengusaha atau perusahaan" yang memiliki kewajiban sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan?

Menimbang, bahwa ketentuan hukum beracara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial secara umum menggunakan Hukum Acara Perdata, namun secara *lex specialis* juga diatur dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), sebagaimana diatur dalam Pasal 57 UU PPHI yang berbunyi :

"Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini."

Halaman 28 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



Menimbang, bahwa Pengusaha dan Perusahaan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 1 angka 6 dan 7 berdasarkan UU PPHI menyatakan bahwa ;

Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, **persekutuan**, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, **persekutuan**, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, **persekutuan**, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia ;

Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang **berbadan hukum atau tidak**, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ;

Menimbang, bahwa untuk materi hukum terkait bidang ketenagakerjaan termuat dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Cipta Kerja serta peraturan-peraturan turunannya;

Menimbang, bahwa Pasal 150 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang area ruang lingkup perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai berikut ;

“ Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di **badan usaha yang berbadan hukum atau tidak**, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menimbang, bahwa CV Bhumi Cipta Mandiri adalah **persekutuan** atau termasuk pengertian pengusaha sebagaimana yang dimaksud ketentuan dalam Pasal 1 angka 6 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, sehingga CV Bhumi Cipta Mandiri atau persekutuan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

komanditer sebagai salah satu bentuk badan usaha juga tunduk pada UU PPHI; Menimbang, bahwa badan usaha

atau perusahaan berbentuk CV atau **persekutuan** komanditer sebagai suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum juga tunduk dan patuh pada UU Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, karena di CV Bhumi Cipta Mandiri juga terjadi hubungan kerja yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maka, berdasar segala pertimbangan diatas, Majelis memutuskan eksepsi Tergugat terkait Gugatan *Error in Persona* / Gugatan salah pihak (*Gemis Aanhoeda Nigheid*) sudah sepatutnya ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat tidak ditariknya sekutu aktif dalam gugatan, maka jelas gugatan Penggugat kurang pihak (*pluraltium litis consortium*), karena CV dalam pertanggungjawaban hukum merupakan tanggungjawab Sekutu Aktif/ Sekutu Komplementer, maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya, Penggugat mengajukan gugatan kepada CV Bhumi Cipta Mandiri yang beralamat di Dusun Serut RT 006/RW 020, Kelurahan Madurejo, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 6 dan 7 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI bentuk usaha CV adalah termasuk golongan badan usaha atau perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam UU PPHI, yang dapat menjadi subyek hukum dalam beracara di pengadilan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa untuk menentukan siapa yang bertindak sebagai subyek hukum dalam beracara di pengadilan hubungan industrial, maka sekutu aktif CV tersebut yang akan bertindak dan mewakili CV sesuai ketentuan Pasal 20 KUHD dan Akta Anggaran Dasar CV tersebut. Bahwa, siapapun yang akan menggugat CV Bhumi Cipta Mandiri sebagai Tergugat dalam perkara khusus perselisihan hubungan industrial, menurut Majelis tidak harus ditarik atau disebutkan secara khusus siapa saja sebagai sekutu aktif, asalkan sepanjang dapat dibuktikan ada terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Sehingga, sudah pasti pihak yang merasa memiliki hak dan kewajiban dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hanya orang- orang yang berkedudukan sebagai sekutu aktif CV tersebut. Oleh karena itu, gugatan Penggugat yang ditujukan kepada CV Bhumi Cipta Mandiri adalah tidak

Halaman 30 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



keliru dan bukanlah kurang pihak. Dengan demikian, eksepsi Tergugat terkait gugatan Penggugat kurang pihak (*pluraltium litis consortium*), Majelis memutuskan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa eksepsi pertama dan kedua Tergugat dinyatakan ditolak, maka berdasar segala pertimbangan tersebut diatas, Majelis memutuskan bahwa eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ditolak seluruhnya, maka pemeriksaan dilanjutkan pada pokok perkara;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana yang diuraikan tersebut diatas dalam duduk perkara putusan ini ; Menimbang, bahwa inti perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah mengenai *perselisihan hak yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak Penggugat oleh Tergugat* ;

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

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 sampai dengan P-2, serta mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama Sdri. **Nofatmasari** dan Sdri. **Muji Lestari**;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1 sampai dengan T-15, serta mengajukan 2 (dua) orang saksi, bernama Sdri. **Monica Nina Karina Susanto** dan Sdr. **Emanuel Bagus Wicaksono** ;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ini, sedangkan yang tidak ada relevansi dengan perkara ini akan dikesampingkan:

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), pokok permasalahan a quo termasuk dalam kategori *perselisihan hak yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)*, sehingga secara hukum merupakan kewenangan pengadilan hubungan industrial guna memeriksa dan memutus perkara a quo ;

Menimbang, bahwa pengajuan gugatan Penggugat dilampiri dengan Surat Anjuran No.565/0985 tanggal 19 Juli 2024 yang dikeluarkan Dinas Tenagakerja Kabupaten Sleman, hal ini membuktikan bahwa pengajuan gugatan a quo telah lebih dahulu melalui proses mediasi, yang dengan demikian telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang (selanjutnya disebut Undang- Undang Cipta Kerja) telah diundangkan pada tanggal 31 Maret 2023, serta peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk cluster ketenagakerjaan juga telah diterbitkan pada bulan Februari 2021, maka Majelis dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Yogyakarta adalah mengacu pada Undang- Undang Nomor 06 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksanaan yang berlaku;

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

1. **Bahwa benar ada terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dimana Penggugat adalah karyawan Tergugat yang bekerja sejak 6 Januari 2022 dan dinonaktifkan tanggal 8 Februari 2024 dengan upah terakhir Rp.2.459.519,00 ;**

Halaman 32 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



2. **Bahwa benar upah Penggugat bulan Februari 2024 baru dibayar 30 % sehingga ada kekurangan 70% upah yang belum dibayar oleh Tergugat;**

Menimbang, bahwa dari uraian jawab- jawab yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara ini adalah **asumsi Penggugat yang merasa tidak dipekerjakan/dirumahkan oleh Tergugat tanpa ada kesepakatan, serta upah Februari 2024 yang tidak dibayarkan, sehingga menuntut diberikan hak- haknya sesuai peraturan, sedangkan Tergugat membantah dengan menyatakan bahwa Pengugat telah dinonaktifkan oleh Tergugat, serta masalah kekurangan upah bulan Februari 2024 yang belum dibayar, Tergugat akan bersedia membayar dengan cara mencicil**

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

1. **Apakah tindakan dirumahkan/ tidak dipekerjakan atau penonaktifan yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan aturan perundang-undangan ?**
2. **Bagaimana dengan hak-hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat jika terjadi PHK berdasar hukum ketenagakerjaan ?**

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat terdapat perkara perselisihan hak dengan Tergugat terkait ada hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat, maka berdasar Pasal 86 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, maka Majelis terlebih dahulu akan memeriksa dan memutus perselisihan hak sebelum memutus perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa dalam posita angka (14) Penggugat menyatakan bahwa Penggugat dalam periode 19 Januari s/d 07 Februari 2024 baru di bayarkan sebesar 30% sehingga Tergugat masih memiliki kewajiban untuk membayar sisa upah sebesar 70%;

Menimbang, bahwa dalam jawaban angka (8) Tergugat menyatakan siap bertanggungjawab atas sisa upah bulan Februari sejumlah 70% dari sisa upah yang harus dibayarkan;

Menimbang, bahwa keterangan saksi bernama Sdri. **Nofatmasari** dan Sdri. **Muji Lestari** yang menyatakan bahwa memang benar Penggugat belum dibayar sisa upah bulan Februari 2024 oleh Tergugat sebesar 70% dari



upah Penggugat sampai hari terakhir bekerja tanggal 7 Februari 2024, karena tanggal 8 Februari 2024 sudah dinonaktifkan oleh Tergugat;

; Menimbang, bahwa Tergugat yang mengajak perwakilan karyawan untuk merundingkan sisa gaji yang belum dibayar dan THR, namun perwakilan karyawan yang tidak bersedia datang yang dibuktikan panggilan telepon serta chat WA dari Tergugat tidak direspon oleh perwakilan karyawan (vide bukti T-13);

Menimbang, bahwa Majelis sependapat dengan surat Anjuran Disnaker Sleman yang terlampir dalam gugatan Penggugat, yang menyatakan upah Penggugat adalah sebesar **Rp.2.459.519,00 (dua juta empat ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus sembilan belas rupiah)**, hal mana berkesesuaian dengan slip gaji Penggugat (vide bukti P-2 dan T-15);

Menimbang, bahwa penggajian Penggugat setiap tanggal 18, serta sistem kerja 5:2 dalam seminggu dengan realita jumlah hari kerja Penggugat sejak tanggal 19 Januari 2024 sampai dengan 7 Februari 2024 adalah 14 hari kerja, maka upah Penggugat adalah :

$$= 14/21 \times \text{Rp.2.459.519,00} = \text{Rp.1.639.679,00},$$

Karena Penggugat baru dibayar 30% upahnya sesuai Anjuran yang dilampirkan Penggugat adalah Rp.514.082,00, maka sisa upah 70% yang belum dibayar oleh Tergugat adalah sebanyak:

$$= \text{Rp.1.639.679,00} - \text{Rp.514.082,00}$$

$$= \text{Rp.1.125.597,00 (pembulatan)}$$

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan tersebut diatas, **Majelis memutuskan, bahwa Tergugat dihukum membayar sisa upah Penggugat bulan Februari 2024 sebesar : Rp.1.125.597,00 (satu juta seratus dua puluh lima ribu lima ratus sembilan puluh tujuh rupiah);**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan pokok persoalan yang pertama yaitu: “**Apakah tindakan dirumahkan/ tidak dipekerjakan atau penonaktifan yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan aturan perundang- undangan?**” ;

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat angka (2), (3) dan (5) mendalilkan bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat yang memproduksi tas sejak tanggal 06 Januari 2022, dengan mendapatkan upah sebesar Rp.2.459.519,00,- (dua juta empat ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus sembilan belas rupiah), namun tanpa ada informasi awal dan pemberitahuan tentang kondisi kerja, pada tanggal 8 Februari 2024, Penggugat tidak dipekerjakan/ dirumahkan oleh Tergugat tanpa ada kesepakatan;



Menimbang, bahwa Tergugat telah menanggapi dalam jawaban angka (1) dan (3) yang mendalilkan bahwa benar Penggugat merupakan karyawan Tergugat dalam hal ini merupakan karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan upah terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp.2.459.519,-(dua juta empat ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus sembilan belas rupiah), namun secara tegas Tergugat membantah atas apa yang telah disampaikan Penggugat, bahwa Tergugat sudah berulang kali melakukan upaya musyawarah dengan Penggugat sebelum memutuskan untuk menonaktifkan Penggugat;

Menimbang, bahwa keterangan saksi dari Penggugat bernama Sdri. **Nofatmasari** dan Sdri. **Muji Lestari** yang menyatakan, bahwa pekerjaan Penggugat adalah membuat tas dan sifat pekerjaannya adalah terus menerus, tidak sementara ataupun tidak tergantung musim dan bukan bersifat percobaan, dan juga menerangkan bahwa Penggugat serta karyawan lainnya dirumahkan atau dinonaktifkan sejak bulan Februari 2004;

Menimbang, bahwa perusahaan Tergugat adalah suatu badan usaha yang berbentuk CV dengan sekutu aktif bernama Clara Seiffi Emmy Pratiwi (vide bukti T-1 dan T-2) dimana Penggugat dan Tergugat terikat oleh hubungan kerja yang dituangkan dalam Surat Perjanjian Kerja (vide bukti T-4);

Menimbang, bahwa keterangan saksi dari Penggugat yang bernama Sdri. **Nofatmasari** dan Sdri. **Muji Lestari** yang menyatakan bahwa pekerjaan Penggugat sebagai koordinator sewing atau penjahit adalah awalnya membuat tas yang sifat pekerjaannya adalah terus menerus, tidak sementara, atau bukan percobaan. Hanya karena perusahaan ada masalah order berkurang dan keuangan yang merugi maka Tergugat kadang-kadang meliburkan karyawannya termasuk Penggugat;

Menimbang, bahwa meneliti Surat Perjanjian Kerja (vide bukti T-4) yang menyatakan Penggugat adalah pekerja PKWT (kontrak), sedangkan dari keterangan para saksi menyatakan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah mengarah kepada pekerja PKWTT (tetap), sehingga karena ada ketidakpastian status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis perlu menjelaskan bahwa ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara tegas dan jelas telah diatur dalam Pasal 59 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang, dalam BAB IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan
Pasal 81 Angka (15) yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:**
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;**
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama ;**
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;**
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru,**
atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.**
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;**
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.**
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.**

Menimbang, bahwa pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah secara terus menerus dan pekerjaan tersebut bukan pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, alias bersifat tetap ataupun bukan pekerjaan yang dalam penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, musiman serta tidak terkait dengan produk baru, kegiatan baru, maka jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan Penggugat menurut Pasal 81 angka (15) UU Cipta Kerja sebagaimana tersebut diatas, bukanlah termasuk kategori pekerjaan yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sehingga **Majelis berkesimpulan bahwa demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah karyawan tetap (PKWTT) sejak terjadi hubungan kerja yaitu tanggal 06 Januari 2022;**

Menimbang, bahwa keterangan saksi Penggugat bernama Sdri. **Nofatmasari** dan Sdri. **Muji Lestari** yang menyatakan bahwa pada rapat

Halaman 36 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan November 2023 dan rapat- rapat lainnya ada disampaikan oleh manajemen, jika perusahaan sedang mengalami kerugian, namun tidak disampaikan secara detail dan jelas kerugiannya berapa;

Menimbang, bahwa keterangan saksi Tergugat bernama Sdri. **Monica Nina Karina Susanto** .yang menyatakan bahwa berdasar laporan laba rugi perusahaan pada tahun 2022-2024 memang perusahaan mengalami kerugian serta minus keuangan, disebabkan order dari PT JS tidak sesuai dan kurang membayar gaji karyawan;

Menimbang, bahwa berdasarkan laporan laba rugi perusahaan Tergugat tahun 2021-2024, yang menunjukkan kerugian selama 3 (tiga) tahun terakhir (vide bukti T-5, T-6, T-7 dan T-8), akibat kesepakatan kontrak kerja antara Tergugat dengan PT JS Corp. Boyolali (vide bukti T-9 dan T-10) yang selalu menurun sehingga membuat finansial Tergugat yang sedang bermasalah menjadi semakin sulit disebabkan pihak PT JS Corp. menahan beberapa order, sebelum mendapat kepastian pembayaran kesejahteraan karyawan Tergugat yang berjumlah sekitar 300 orang dilaksanakan oleh Tergugat (vide bukti T-11);

Menimbang, bahwa surat pemberitahuan kepada Tergugat tanggal 8 November 2023 (vide bukti T-11), yang dilampiri surat pernyataan sikap dari Penggugat dan karyawan lainnya pada tanggal 6 November 2023 tentang situasi dan kondisi sulit yang dialami Tergugat, serta keinginan seluruh karyawan apabila manajemen tidak sanggup lagi menjalankan usaha maka segera melaksanakan penawaran kepada pihak lain untuk segera diakuisisi oleh pihak lain;

Menimbang, bahwa pada tanggal 2 April 2024 Tergugat telah membuat Surat Keputusan Bersama No: 004/PBCM/IV/2024 yang diantaranya berbunyi terhitung sejak tanggal 08 Februari 2024, Penggugat telah dilepaskan status dan kewajibannya sebagai karyawan Tergugat (vide bukti T-12), namun Penggugat dan karyawan lainnya menolak Surat Keputusan Bersama yang dibuat Tergugat pada tanggal 3 April 2024 No : 007/PBCM/IV/2024 (vide lampiran bukti T-12);

Menimbang, bahwa Tergugat telah membuat surat ke BPJS Ketenagakerjaan tanggal 19 April 2024 (vide bukti T-14), yang menunjukkan bahwa Tergugat telah menonaktifkan atau memPHK Penggugat dikarenakan Tergugat tidak sanggup beroperasi dan melakukan efisiensi;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil- dalil yang dikemukakan para pihak, serta fakta persidangan berupa alat bukti surat serta keterangan para

Halaman 37 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

saksi dari kedua belah pihak, maka Majelis berpendapat bahwa dikarenakan kondisi keuangan Tergugat yang telah mengalami kerugian selama kurun waktu 2021- 2024 (vide bukti T-5, T-6, T-7 dan T-8) ditambah dengan order dari PT JS Corp yang semakin menurun dan pembayaran order yang tidak lancar (vide bukti T-9 dan T-10), mengakibatkan terganggunya jalannya roda perusahaan serta pembayaran upah kepada seluruh karyawan termasuk Penggugat, walaupun Tergugat telah melakukan berbagai usaha serta membicarakan dengan karyawan, guna mempertahankan jalannya roda perusahaan, dimana karyawan juga memahami kondisi perusahaan dan mendukung perusahaan melakukan segala tindakan (vide bukti T-11). Namun, karena usaha yang dilakukan Tergugat guna melanjutkan roda perusahaan tidak dapat dipertahankan, maka dengan alasan mengalami kerugian Tergugat terpaksa menonaktifkan atau melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat sejak tanggal 8 Februari 2024 ;

Menimbang, bahwa berdasar Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang, dalam BAB IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka (45), junto Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 Butir (b) yaitu sebagai berikut :

Pasal 36

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;**
-dst ;

Menimbang, berdasar segala pertimbangan diatas **Majelis memutuskan, bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 08 Februari 2024 dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian, adalah telah sesuai dengan Undang-**

Halaman 38 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang, dalam BAB IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka (45), junto Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 Butir (b). Dengan demikian **Majelis berkesimpulan bahwa, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang- undangan ;**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan pokok permasalahan kedua yaitu:” **Bagaimana dengan hak-hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat jika terjadi PHK berdasar hukum ketenagakerjaan ?**”

Menimbang, bahwa berdasar Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 43 ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut :

“(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);**
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan**
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). “**

Menimbang, bahwa faktanya upah terakhir Penggugat adalah sebesar **Rp.2.459.519,00 (dua juta empat ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus sembilan belas rupiah)** (vide bukti P-2 dan T-15) dan menimbang, bahwa masa kerja Penggugat yaitu dari tanggal 06 Januari 2022, sampai Penggugat diputus hubungannya tanggal 8 Februari 2024, adalah selama 2 (dua) tahun lebih 1(satu) bulan;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan tuntutan uang penggantian hak, seperti sisa cuti tahunan atau di mana Penggugat direkrut sebagai karyawan guna menentukan besaran uang transport, namun

Halaman 39 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk

Disclaimer

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



demikian dalam jawaban Tergugat pada bagian Tanggapan Tergugat atas Gugatan Penggugat pada angka (9.c) Tergugat berniat baik bersedia membayarkan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat sebesar **Rp. 196.762,00 (seratus sembilan puluh enam ribu tujuh ratus enam puluh dua rupiah)**, maka Majelis akan menggunakan dalil Tergugat yang dinilai lebih beralasan hukum dalam menentukan besaran uang Penggantian Hak Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasar segala pertimbangan diatas, **Majelis memutuskan untuk menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebagai berikut :**

a. Uang pesangon: : $0,5 \times 3 \times \text{Rp.}2.459.519,00 =$
Rp.3.689.279,00

b. Uang penghargaan masa kerja : = Rp.0,00

c. Uang penggantian hak : =
Rp.196.762,00 +

TOTAL

Rp.3.886.041,00

(tiga juta delapan ratus delapan puluh enam ribu empat puluh satu rupiah)

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

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

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

Menimbang, bahwa **petitum-2 Penggugat** menuntut Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Perusahaan tidak membayarkan upah tepat pada waktu yang telah di tentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu, maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Majelis memutuskan, bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 08 Februari 2024 dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang



disebabkan Perusahaan mengalami kerugian telah sesuai peraturan perundang - undangan, maka terhadap tuntutan Penggugat tersebut dapat dikabulkan sepanjang untuk pemutusan hubungan kerjanya, sedangkan terhadap alasan pemutusan hubungan kerja yang dituntut Penggugat yaitu, karena Perusahaan tidak membayarkan upah tepat pada waktu yang telah di tentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu, maka Majelis menyatakan tidak dapat dikabulkan. Dengan demikian, **Majelis memutuskan petitum -2 Penggugat untuk dapat dikabulkan sebagian;**

Menimbang, **bahwa petitum-3 Penggugat** menuntut menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat yaitu upah yang belum dibayarkan, Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2024 berikut denda, hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dengan rincian sebagai berikut:

Nama	Sisa Upah	THR	Denda THR	Pesangon	Uang Penggantian Hak	Total Hak
Eko Budi Santoso	1.125.596,66	2.459.519,00	122.975,95	7.378.557,00	1.405.439,43	12.492.088,04

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat berupa sisa upah yang belum dibayar sebesar Rp. **1.125.596,66** ,maka Majelis dalam pertimbangan sebelumnya telah memutuskan, bahwa Tergugat dihukum membayar sisa upah Penggugat bulan Februari 2024 sebesar : Rp.1.125.597,00 (*satu juta seratus dua puluh lima ribu lima ratus sembilan puluh tujuh rupiah*), sehingga tuntutan tersebut dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat berupa pembayaran uang Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2024 sebesar 1 (satu) bulan upah yaitu Rp.2.459.519,00 , beserta dengan denda keterlambatan pembayaran THR sebesar Rp.115.798,82, maka Majelis berpendapat bahwa dalam **Pasal 7 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016** tentang **Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan**, yang menyatakan bahwa Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan, berdasarkan ketentuan hukum tersebut, dimana Penggugat



telah diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 08 Februari 2024 sedangkan Hari Raya Idhul Fitri jatuh pada tanggal 10 April 2024, artinya masih jauh tibanya dari 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Idhul Fitri tiba, maka Penggugat tidak berhak atas uang THR tahun 2024 beserta denda keterlambatan pembayaran THR, sehingga tuntutan tersebut haruslah ditolak; Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat diatas berupa pembayaran pesangon sebesar Rp.7.378.557,00 dan uang penggantian hak sebesar Rp.1.405.439,43 ,maka Majelis dalam pertimbangan sebelumnya telah memutuskan untuk menghukum Tergugat membayar Penggugat berupa uang pesangon sebesar Rp.3.689.279,00 dan uang penggantian hak sebesar Rp.196.762,00 ,dengan demikian tuntutan tersebut dapat dikabulkan sebagian; Menimbang, bahwa item-item Penggugat dalam petitum-3 ada yang dikabulkan, dikabulkan sebagian dan sebagian lagi ditolak, maka **Majelis memutuskan beralasan hukum terhadap petitum-3 Penggugat untuk dikabulkan sebagian;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-4 Penggugat**, menuntut menghukum Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat sejak bulan Maret 2024 sampai dengan bulan September 2024 dengan perhitungan 6 bulan dikali upah sebulan Rp.2.459.519.00 . Sehingga total upah yang harus di terima oleh Penggugat adalah sebesar Rp.14.757.114,00 (empat belas juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu seratus empat belas rupiah), maka Majelis memaknai bahwa tuntutan Penggugat tersebut adalah tuntutan upah proses. Berdasarkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan dinyatakan bahwa ***"Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)"***, oleh karena status Penggugat telah diputuskan Majelis berubah dari PKWT menjadi PKWTT, maka Penggugat tidak berhak atas upah proses tersebut. Dengan demikian, **Majelis memutuskan beralasan hukum petitum-4 Penggugat untuk ditolak;**

Menimbang, bahwa **petitum-5 Penggugat** yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uit voorbaar bij voorraad) meskipun ada upaya hukum perlawanan Kasasi maupun Peninjauan Kembali;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 180 ayat (1) HIR / 191

Halaman 42 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1) RBg. Jo.SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan serta merta (*Uit voerbaarr bij vooraad*) mengenai tuntutan dalam gugatan Penggugat, karena dalam perkara ini terhadap putusan ini masih ada upaya hukum Verzet, kasasi sehingga putusan ini belum inkraht atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini, sehingga **Majelis memutuskan menolak petitum-5 Penggugat;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-6 Penggugat** menuntut Majelis menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul disemua tingkat sesuai Undang-Undang yang berlaku, maka menimbang tuntutan Penggugat tersebut adalah bersifat normatif serta menimbang nilai gugatan Penggugat adalah dibawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sedangkan gugatan Penggugat dapat dikabulkan sebagian, maka berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara yang timbul akan ditanggung oleh Negara yang besarnya akan ditentukan dalam amar putusan, dengan demikian **Majelis memutuskan beralasan hukum petitum-6 Penggugat dapat dikabulkan;**

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

Memperhatikan ketentuan- ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan sah pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak tanggal 8 Februari 2024, dengan alasan Tergugat/

Halaman 43 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, sesuai dengan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang, dalam BAB IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka (45), junto Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 Butir (b);

3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi dan sisa upah secara tunai kepada Penggugat sebesar **Rp.5.011.638,00 (lima juta sebelas ribu enam ratus tiga puluh delapan rupiah)** , dengan perincian sbb:

a. Uang pesangon: : $0,5 \times 3 \times \text{Rp.2.459.519,00} = \text{Rp.3.689.279,00}$

b. Uang penghargaan masa kerja : =
Rp.0,00

c. Uang penggantian hak : =
Rp.196.762,00 +

TOTAL
Rp.3.886.041,00

(tiga juta delapan ratus delapan puluh enam ribu empat puluh satu rupiah)

d. sisa upah Penggugat bulan Februari 2024 sebesar
Rp.1.125.597,00

(satu juta seratus dua puluh lima ribu lima ratus sembilan puluh tujuh rupiah);

4. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar **Rp.375.000,00 (tiga ratus lima puluh ribu rupiah);**
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta , pada hari Jumat, tanggal 7 Februari 2025, oleh kami, Reza Tyrarna, S.H. sebagai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketua Majelis, Siti Umi Akhiroh, S.H.M.H. dan Heri Purnomo, S.Si., S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk tanggal 15 November 2024, putusan tersebut pada hari Jumat, tanggal 14 Februari 2025, diucapkan dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Nuri Mahar Kestri, S.H., Panitera Pengganti pada pengadilan negeri tersebut dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Ttd

Siti Umi Akhiroh, S.H.M.H.

ttd

Heri Purnomo, S.Si, S.H, M.H

Ketua Majelis,

ttd

Reza Tyrama, S.H.

Panitera Pengganti,

ttd

Nuri Mahar Kestri, S.H.

PERINCIAN BIAYA :

Halaman 45 dari 46 halaman putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Biaya Pemberkasan/ATK	: Rp. 75.000,00
Biaya Panggilan	: Rp. 280.000,00
Redaksi	: Rp. 10.000,00
Materai	: <u>Rp. 10.000,00</u>
	Rp/ 375.000,00

(Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah); :