



PUTUSAN

Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SASTRA CHANDRA, yang beralamat di Komp. SBS Blok CD.9, No. 4, RT 009, RW 011, Kelurahan Harapan Jaya, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dr. Hotma P.D. Sitompoel, S.H., M.Hum., Ditho H.F. Sitompoel, S.H., LL.M., Nico Poltak Sihombing, S.H., M.H., Togar Julio Parhusip, S.H., M.H., Philipus Harapenta Sitepu, S.H., Yudha Ferdinan Napitupulu, S.H., Christian Tarihoran, S.H., Advent Kristanto Nababan, S.H., Arti Clara Br. Silaban, S.H., Chrisman Reynold Silaen, S.H., Daniel Triwibowo Sidabutar, S.H., Donny Pandapotan Manullang, S.H., Eprina Mawati Br. Siboro, S.H., M.H., Ita Iya Pulina Perangin-Angin, S.H., Leli Veronica Lumbangaol, S.H., Masda Greisyes Nababan, S.H., Mutiara Nora Peace Hasibuan, S.H., M.H., Supriardoyo Simanjuntak, S.H., Theo Evander, S.H., Fernando Junio Gillardo, S.H., Rudi Hartono, S.H., dan Santi Ngalemisa Perangin Angin, S.H., para Advokat pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Mawar Saron, yang beralamat di Graha Mitra Sunter Blok D Nomor 9-11, Jalan Sunter Boulevard Raya, Jakarta 14350, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No.: 048/SK/LBH.MS/II/2023 tertanggal 23 Februari 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT INTRACO LESTARI, yang beralamat di Cideng Timur No. 7A-B, Kelurahan Petojo Utara, Kecamatan Gambir, Jakarta

Halaman 1 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pusat, diwakili oleh Sriyanto sebagai Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada David Da Silva, S.H., dan Damansah Putra, S.H., para Advokat berkantor hukum David Da Silva & Partner yang beralamat di Cideng Timur Nomor 7A-B, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 01.SKK/IL-DIR/V/2023 tertanggal 4 Mei 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri 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 5 April 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 10 April 2023 dalam Register Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun yang menjadi dasar dan alasan diajukannya gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan (pekerja) di PT. Intraco Lestari (Tergugat) yang merupakan sebuah Perseoroon Terbatas bergerak di bidang usaha Konstruksi dengan jabatan *supervisor K3* yang bertugas mengawasi dan menjamin kesehatan serta keselamatan pekerja pada Tergugat sejak tanggal 02 April 2012 sampai dengan tanggal 30 September 2020 sebelum Penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Tergugat;
2. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), yang menyatakan sebagai berikut:

"Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah"

Halaman 2 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Bahwa FAKTANYA Penggugat menerima perintah dari Tergugat untuk melakukan suatu pekerjaan yang dalam hal ini Penggugat sebagai *Supervisor K3* pada Tergugat dan Penggugat memperoleh upah dari Tergugat dari Pekerjaan yang telah dilakukan Penggugat. Sehingga berdasarkan fakta tersebut telah terpenuhi unsur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang terdiri atas adanya suatu pekerjaan, upah dan perintah. Hal ini sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka (15) UU Ketenagakerjaan;

3. Bahwa awalnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasari atas PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (untuk selanjutnya disebut "PKWT") sebagai *Supervisor K3* terhitung sejak tanggal 02 April 2012 sampai dengan 14 November 2015. Kemudian berdasarkan PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (untuk selanjutnya disebut "PKWTT") No.446/HRD-SKPK/XI/2015 tertanggal 01 November 2015, Penggugat telah diangkat menjadi KARYAWAN TETAP sebagai *Supervisor K3* terhitung sejak tanggal 15 November 2015 sampai dengan 01 Oktober 2020 dan menerima upah untuk setiap bulannya sebesar Rp. 3.875.000,- (*terbilang tiga juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah*);

4. Bahwa berdasarkan jenis pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat sejak awal bekerja sebagai *Supervisor K3* merupakan pekerjaan dengan jenis, sifat atau kegiatannya bersifat tetap, bukanlah sebuah pekerjaan bersifat musiman. Sehingga PKWT Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 02 April 2012 sampai dengan 14 November 2015 tersebut TIDAK DAPAT DILANGSUNGKAN DENGAN PKWT. Hal ini bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan ("selanjutnya disebut sebagai PERPU Cipta Kerja") pada Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2), yang menyatakan:

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; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- 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.;

5. Bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat sebagai Supervisor K3 adalah bukan termasuk pekerjaan yang masuk dalam kategori jenis pekerjaan PKWT melainkan pekerjaan Penggugat masuk sesuai dengan kategori jenis pekerjaan PKWTT. Maka dengan ini kami menguraikan alasan mengapa jenis pekerjaan Penggugat adalah bukan pekerjaan jenis PKWT melainkan PKWTT, yakni sebagai berikut:

- a. Tentang PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya

Bahwa pekerjaan Penggugat bukanlah jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan untuk sekali waktu dan selesai, faktanya Penggugat yang memiliki jabatan sebagai Supervisor K3 diwajibkan untuk masuk setiap hari dengan tugas untuk melakukan pengawasan dan menjamin kesehatan serta keselamatan pekerja pada Tergugat sejak tanggal 02 April 2012 sampai dengan 30 September 2020 agar para pekerja yang bekerja pada Tergugat terjamin kesehatan dan keselamatan para pekerja. Dengan kata lain sepanjang Tergugat masih berdiri dan beroperasi dalam bidang konstruksi maka akan selalu memerlukan Supervisor K3 untuk mengawasi dan menjamin kesehatan serta keselamatan pekerja pada Tergugat.

Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai Supervisor K3 tidak dapat diperkirakan waktu penyelesaiannya, karena tugas kesehariannya melakukan pengawasan dan menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja agar para pekerja yang bekerja pada Tergugat terawasi dan terjamin kesehatan dan keselamatan selama bekerja. Oleh karena itu, selama kegiatan usaha konstruksi masih berlangsung maka

Halaman 4 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Supervisor K3 akan selalu diperlukan serta tidak dapat dibatasi jangka waktu;

b. Tentang PKWT untuk Pekerjaan yang bersifat musiman.

Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai *Supervisor K3* bukanlah pekerjaan yang bergantung pada musim, cuaca atau kondisi tertentu. Sebab tugas pokok Penggugat adalah melakukan pengawasan, menjamin kesehatan, menjamin keselamatan saat bekerja serta melindungi pekerja dari hal-hal tidak diinginkan saat para pekerja bekerja sehari-hari. Maka dari penjelasan tersebut sudah sangat jelas dapat diartikan pekerjaan Penggugat merupakan pekerja dengan jenis pekerjaan PKWTT;

c. Tentang PKWT untuk Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai *Supervisor K3* bukan suatu pekerjaan untuk memasarkan produk dari kegiatan usaha Tergugat sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa Penggugat bekerja dengan jabatan sebagai *Supervisor K3* melakukan pengawasan, menjamin kesehatan dan menjamin keselamatan saat bekerja serta melindungi pekerja dari hal-hal yang tidak diinginkan saat para pekerja bekerja sehari-hari;

Sehingga berdasarkan Pasal 59 ayat (2) PERPU Cipta Kerja yang berbunyi:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap".

Bahwa berdasarkan penjelasan diatas mengenai pekerjaan Penggugat sebagai *Supervisor K3* sejak tanggal 02 April 2012 sampai dengan 14 November 2015 TIDAK DAPAT DILANGSUNGKAN DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) namun sepatutnya didasarkan pada PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT). Oleh karena itu sebagai kesimpulan akhir yang berdasarkan pada hukum ketenagakerjaan bahwa Penggugat adalah KARYAWAN TETAP DAN BUKAN SEBAGAI KARYAWAN KONTRAK. Maka Penggugat berhak mendapat hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sejak bekerja pada Tergugat

Halaman 5 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) PERPU Cipta Kerja sebagai berikut:

“dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

6. Bahwa tindakan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat dengan berdasar pada PKWT memiliki dampak hukum sebagaimana telah diatur dalam Pasal 59 ayat (3) PERPU Cipta Kerja yang berbunyi:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Oleh karenanya maka PKWT Penggugat dengan Tergugat sejak awal Penggugat bekerja pada Tergugat yakni tanggal 02 April 2012 sampai dengan 14 November 2015 tersebut DEMI HUKUM BERUBAH MENJADI PKWTT, dan konsekuensi hukumnya terhadap status pekerja Penggugat bukan lagi sebagai KARYAWAN KONTRAK MELAINKAN SEBAGAI KARYAWAN TETAP yang berhak atas hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) PERPU Cipta Kerja;

7. Bahwa perlu diketahui juga mengenai Perjanjian Kerja berdasarkan PKWT antara Penggugat dan Tergugat dihitung sejak tanggal 02 April 2012 sampai dengan 14 November 2015 dibuat secara tertulis NAMUN FAKTANYA PERJANJIAN KERJA TERSEBUT TIDAK PERNAH DIBERIKAN KEPADA PENGGUGAT, sehingga bertentangan dengan Pasal 54 ayat (1) dan (3) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

Halaman 6 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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)



- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan 1 (satu) perjanjian kerja;

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat terhadap ketentuan Pasal 59 ayat (3) PERPU Cipta Kerja maka PKWT yang telah berlangsung dengan Penggugat DEMI HUKUM telah menjadi PKWTT;

8. Bahwa awal mula perselisihan yang mengakibatkan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, adalah sebagai berikut:

a. Bahwa Penggugat “dirumahkan” oleh Pekerja melalui Memo Internal Direksi No.001.MI/DIR-IL/IV/2020 tertanggal 9 April 2020 dan gaji yang diterima Penggugat hanyalah sebesar 30% dari total gaji dengan alasan “*efisiensi pengurangan dan merumahkan karyawan*” tanpa adanya pembahasan terlebih dahulu dengan Penggugat sesuai arahan dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal;

b. Bahwa setelah Penggugat dirumahkan selama kurang lebih 6 (enam) bulan, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut “PHK”) terhadap Penggugat berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.027.PHK/HRD-IL/IX/3030 tertanggal 30 September 2020, yang mana PHK terhadap Penggugat terhitung sejak 01 Oktober 2020 dengan alasan “*Sehubungan dengan Pandemi Covid-19 dimana sangat berdampak kepada PT. Intraco Lestari yang mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam keuangan*”;

9. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sangat tidak beralasan yang jelas dan tidak memiliki bukti yang cukup,

Halaman 7 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimana setelah Tergugat memberikan PHK kepada Penggugat, Tergugat juga tidak memberikan hak-hak normatif kepada Penggugat sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) PERPU Cipta Kerja, yang menyatakan:

"dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"

Sehingga cukup jelas dan terbukti bahwa Tergugat ada memiliki niat buruk kepada Penggugat dan adanya perbuatan semena-mena kepada Penggugat yang tidak mau memberikan hak-hak Penggugat;

10. Bahwa alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat adalah efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, namun dilain sisi Tergugat malah melakukan sejumlah tindakan-tindakan sebagai berikut:

a. Pada bulan Januari 2021 hingga bulan Februari 2021, Tergugat secara terang-terangan membuka lowongan pekerjaan untuk mendapat karyawan/pekerja baru melalui laman pencari pekerjaan "JobStreet", padahal Tergugat beralasan PHK untuk efisiensi dan kesulitan dalam hal keuangan. Dapat disimpulkan bahwasanya keuangan Tergugat dalam keadaan yang normal dan baik sehingga sanggup untuk mempekerjakan Pekerja baru;

b. Bahwa Perusahaan dari Tergugat yaitu PT. Intraco Lestari masih beroperasi sampai gugatan ini disampaikan;

Bahwa tindakan-tindakan Tergugat tersebut mencerminkan alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat adalah alasan yang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan Tergugat yang masih tetap beroperasi;

11. Bahwa atas tindakan Tergugat yang TIDAK BERSEDIA MEMBAYAR HAK-HAK NORMATIF PENGGUGAT ketika mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat, merupakan tindakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 Jo Pasal 59 ayat (3) PERPU Cipta Kerja, Maka dari itu unsur tindakan Tergugat yang tidak sesuai adalah sebagai berikut:

a. Bahwa status pekerja Penggugat adalah sebagai KARYAWAN TETAP menurut ketentuan hukum yang berlaku pada saat PKWT tersebut dibuat, oleh karena PKWT sejak tanggal 02 April 2012 sampai dengan 14 November 2015 DEMI HUKUM telah menjadi PKWTT

Halaman 8 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

(Pasal 59 ayat (3) PERPU Cipta Kerja) sehingga status pekerja Penggugat sejak dari awal bukan karyawan kontrak namun sebagai KARYAWAN TETAP;

b. Bahwa Penggugat sebagai karyawan tetap berhak atas Hak Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 156 Ayat (1) PERPU Cipta Kerja, ketika Tergugat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak;

12. Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat SANGAT JELAS BERTENTANGAN dengan ketentuan Pasal 151 ayat (4) PERPU Cipta Kerja, yang menyatakan:

“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”;

13. Bahwa sebelum gugatan a quo diajukan, Penggugat telah mengupayakan terlebih dahulu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Tergugat melalui perundingan Bipartit sebagaimana yang diwajibkan oleh ketentuan Pasal 151 ayat (3) PERPU Cipta Kerja dan Pasal 3 Ayat (1) dan Ayat (2) UU PPHI, yang berbunyi:

a. Pasal 151 ayat (3) PERPU Cipta Kerja, yang berbunyi:

“dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”;

b. Pasal 3 Ayat (1) UU PPHI, yang selengkapnya menyatakan sebagai berikut:

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat”;

c. Pasal 3 Ayat (2) UU PPHI, yang selengkapnya menyatakan sebagai berikut:

Halaman 9 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



“Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan”

Bahwa Faktanya Penggugat telah mengupayakan penyelesaian hubungan industrial dengan pihak Tergugat melalui mekanisme bipartit yang telah dilaksanakan secara kekeluargaan tertanggal 30 September 2020. Namun, pertemuan tersebut tidak menghasilkan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak;

14. Bahwa Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta (Untuk selanjutnya disebut “Disnakertrans DKI Jakarta”) tertanggal 2 Oktober 2020. Atas surat permohonan pencatatan tersebut, maka pihak Disnakertrans DKI Jakarta melakukan pemanggilan kepada Penggugat dan Tergugat.

15. Bahwa dikarenakan upah yang diterima oleh Penggugat adalah dibawah UMP, maka nominal upah yang digunakan untuk melakukan perhitungan hak normatif Penggugat harus disesuaikan dengan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor. 121 Tahun 2019 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2020 (untuk selanjutnya disebut “Pergub 19/2020”), yang mengatur sebagai berikut:

“Upah Minimum Provinsi Tahun 2020 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp 4.267.349,906,- (empat juta dua ratus enam puluh tujuh ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah koma sembilan ratus enam sen) per bulan.”

16. Bahwa selama proses mediasi berlangsung, antara Penggugat dengan Tergugat tidak tercapai kesepakatan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (2) UU PPHI, maka pihak mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis dengan Nomor: 92/ANJ/D/XII/20 tertanggal 16 Desember 2020, yang Anjurannya berisi sebagai berikut:

MENGANJURKAN

- I.** Agar pihak Perusahaan (PT. Intraco Lestari) membayar kepada pekerja (Sdr. Sastra Chandra) yaitu uang pesangon sebesar 2x Pasal

Halaman 10 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 Ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut:

- a. *Uang Pesangon* : $(2 \times 9 \times \text{Rp } 4.276.349) = \text{Rp } 76.974.282,-$
- b. *Uang Penghargaan Masa Kerja*: $(3 \times \text{Rp } 4.276.349) = \text{Rp } 12.829.047,-$
- c. *Uang Penggantian Hak dan Perumahan* $15\% \times \text{Rp } 89.803.329 = \text{Rp } 13.470.499,-$
- Jumlah = $\text{Rp } 103.273.828,-$
- d. *Ganti Rugi Cuti* $(24/25 \times \text{Rp } 4.276.349) = \text{Rp } 4.105.295,-$
- e. *THR Tahun 2020* = $\text{Rp } 4.276.349,-$
- f. *Kekurangan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Untuk Tahun 2020 Upah Pokok sebesar Rp. 3.857.500*
 $\text{Rp } 4.276.349 - \text{Rp } 3.857.500 = \text{Rp } 418.849 \times 9 \text{ bulan}$
= $\text{Rp } 3.769.641,-$
- Total = $\text{Rp } 115.425.113,-$

II. Agar pekerja (Sdr. Sastra Chandra) dapat menerima anjuran mediator hubungan industrial sebagaimana tertulis pada angka I (satu) tersebut diatas.

III. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.

- a. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
- b. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial.

17. Bahwa atas Anjuran Tertulis Nomor : 92/ANJ/D/XII/20 tertanggal 16 Desember 2020 untuk Penggugat yang telah dikeluarkan oleh pihak

Halaman 11 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Disnakertrans DKI Jakarta, Tergugat tidak mengindahkannya, maka selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan *a quo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 14 Ayat (1) Jo. Pasal 14 Ayat (2) UU PPHI, yang menyatakan:

Pasal 14

- (1) *“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”*
- (2) *“Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat”*

Oleh karena itu, sudah layak dan sepantasnya agar Majelis Hakim di dalam perkara *a quo* menyatakan gugatan ini diterima dan dikabulkan seluruhnya:

18. Bahwa proses PHK terhadap Penggugat yang sampai dengan saat ini belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Untuk selanjutnya disebut “UU PPHI”) yang berbunyi:

“Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.”

Bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada



bagian Rumusan Hukum Kamar Perdata Poin ke-2 Perdata Khusus huruf (f) mengatur ketentuan sebagai berikut:

"Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN";

19. Bahwa berdasarkan ketentuan diatas, maka Tergugat WAJIB membayar hak-hak berupa Upah Proses sebagaimana ketentuan di atas sejak bulan Oktober 2020 s/d Februari 2021, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Upah Proses : Upah Pokok: Rp 4.276.349,-
- 6 (enam) bulan gaji sejak bulan Oktober 2020 s/d Februari 2021 : Rp 25.658.094,-

(Terbilang Dua Puluh Lima Juta Enam Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Sembilan Puluh Empat Rupiah)

20. Bahwa atas tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, telah mengakibatkan ketidakpastian atas hak-hak Penggugat secara hukum dan ketidakpastian atas kelangsungan hidup Penggugat dan keluarga, karena tidak dibayarkannya hak-hak Penggugat, ditambah lagi tidak adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini, maka untuk itu demi kepastian status hukum, Penggugat dapat menerima PHK, APABILA hak-hak normatif Penggugat selaku pekerja dipenuhi dan dibayar tunai oleh Tergugat selaku Pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (1) PERPU Cipta Kerja, yang menyatakan:

"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"

21. Bahwa secara tegas dan imperative ketentuan PERPU Cipta Kerja telah mengatur besarnya hak-hak normatif yang diterima oleh seorang pekerja/buruh akibat dari PHK, sehingga menimbulkan hak bagi Penggugat selaku Pekerja, atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak;



22. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf b Jo. Pasal 156 ayat (1) PERPU Cipta Kerja, yang menyebutkan:

Pasal 154A ayat (1) huruf b

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

b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian."

Pasal 156 ayat (1)

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Maka tindakan Tergugat yang telah melakukan PHK terhadap Penggugat tanpa adanya kesalahan dan pelanggaran dari Penggugat, maka Penggugat berhak atas:

- Uang Pesangon sebesar 1 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf i PERPU Cipta Kerja;
- Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf b PERPU Cipta Kerja; dan
- Uang Penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) PERPU Cipta Kerja;

23. Bahwa dengan demikian total hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh Penggugat dari Tergugat dengan rincian sebagai berikut:

Hak-Hak Normatif

- Uang pesangon: (9 x Rp 4.276.349),-	=	Rp 38.487.141,-
- Uang penghargaan masa kerja: (3 x Rp 4.276.349),-	=	Rp 12.829.047,-
- Uang penggantian hak dan Perumahan 15% x 51.316.188	=	Rp. 7.697.428,-
Jumlah	=	Rp. 59.013.616,-
- Ganti Rugi Cuti (24/25 x 4.276.349)	=	Rp. 4.105.295,-



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

- Tunjangan Hari Raya (THR) 2020 = Rp
4.267.349,-

- Kekurangan UMP Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020

Untuk tahun 2020 Upah Pokok sebesar Rp 3.875.000,-

Rp 4.267.349 - Rp 3.875.000 = Rp 418.849 x 9 bulan = Rp. 3.769.641,-

+

TOTAL = Rp 71.155.901,-

(Terbilang Tujuh Puluh Satu Juta Seratus Lima Puluh Lima Ribu

Sembilan Ratus Satu Rupiah)

Upah Proses

- 6 (enam) bulan gaji x Rp. 4.276.349,-
sejak bulan Oktober 2020 s/d Februari 2021 = Rp 25.658.094,-

= TOTAL

= Hak-Hak Normatif + Upah Proses

= Rp 71.155.901,- + Rp 25.658.094,-

= Rp 96. 813.995,-

24. Bahwa total keseluruhan dari Hak Normatif yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah:

Rp 96. 813.995,-

*(Terbilang Sembilan Puluh Enam Juta Delapan Ratus Tiga Belas Ribu
Sembilan Ratus Sembilan Puluh Lima Rupiah)*

25. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial didasari fakta dan ketentuan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan dengan maksud dan tujuan agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Cq. Yang Terhormat Majelis Hakim Perkara Pemeriksa Perkara a quo berkenan memutus dan menetapkan bahwa:

- a. Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat;
- b. Tergugat telah melakukan PHK SECARA SEPIHAK terhitung sejak dibacakannya putusan atas gugatan ini;
- c. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat DEMI HUKUM BERUBAH menjadi berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 15 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tidak Tertentu (PKWTT) atau sebagai Pekerja Tetap terhitung sejak adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

d. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang terdiri atas upah proses, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak.

26. Bahwa apabila gugatan perkara *a quo* dikabulkan, maka Penggugat mohon agar kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk menyatakan putusan perkara *a quo* dapat dijalankan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun masih ada upaya hukum lebih lanjut yang dapat ditempuh berdasarkan ketentuan Pasal 180 HIR (*Het Inlandsch Reglement*);

27. Bahwa apabila gugatan perkara *a quo* dikabulkan, maka berdasarkan pada ketentuan Pasal 183 Ayat (1) HIR seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat membebankan segala biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Tergugat, sebagaimana telah ditentukan dalam Ketentuan Pasal 181 Ayat (1) HIR. Namun, karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* di bawah Rp 150.000.000,- (*terbilang seratus lima puluh juta rupiah*), maka secara hukum biaya perkara *a quo* harus dibebankan kepada Negara;

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan di atas, bersama ini perkenankanlah Penggugat mengajukan permohonan (*Petitum*) agar Yang Terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial c.q Majelis Hakim Yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM PROVISI:

1. Mengabulkan Gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan Penggugat sebagai *Supervisor K3* adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus sehingga TIDAK DAPAT dilangsungkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai dasar dari pada hubungan kerja dengan Tergugat;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan PKWT YANG TELAH BERLANGSUNG DEMI HUKUM

Halaman 16 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

MENJADI PKWTT dan berdampak hukum terhadap status pekerja Penggugat adalah sebagai PEKERJA TETAP;

4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk Segera membayar upah kepada Penggugat selama proses berjalan yang merupakan hak Penggugat sebesar Rp 25.658.094,- (*Terbilang Dua Puluh Lima Juta enam ratus Lima Puluh Delapan Ribu Sembilan Puluh Empat Rupiah*) dengan perhitungan sebagai berikut:

- Upah Proses : Upah Pokok: Rp 4.276.349,-
- 6 (enam) bulan gaji sejak bulan Oktober 2020 s/d Februari 2021 : Rp 25.658.094,-

(*Terbilang Dua Puluh Lima Juta Enam Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Sembilan Puluh Empat Rupiah*).

5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun ada upaya perlawanan ataupun Kasasi (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*);

DALAM POKOK PERKARA:

PRIMAIR:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah sah berdasarkan hukum;
3. Menyatakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak berdasar dan bertentangan dengan ketentuan hukum Ketenagakerjaan:
 - a. Pasal 59 ayat (1), Pasal 59 ayat (2), Pasal 59 ayat (3), Pasal 156 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
 - b. Pasal 3 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - c. Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 121 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2020;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang dibuat berdasarkan PKWT, demi hukum menjadi PKWTT;

Halaman 17 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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)



5. Menyatakan hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat telah berakhir/putus sejak putusan perkara ini diucapkan, sebagaimana ketentuan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang dilakukan oleh Tergugat;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dan upah proses sebesar Rp 96. 813.995,- (*Terbilang Sembilan Puluh Enam Juta Delapan Ratus Tiga Belas Ribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Lima Rupiah*) dengan rincian sebagai berikut:

Hak-Hak Normatif

-	Uang pesangon : (9 x Rp 4.276.349),-	=	Rp 38.487.141,-
-	Uang penghargaan masa kerja: (3 x Rp 4.276.349),-	=	Rp 12.829.047,-
-	Uang penggantian hak dan Perumahan		
	15% x 51.316.188	=	Rp. 7.697.428.-
	Jumlah	=	Rp. 59.013.616,-
-	Ganti Rugi Cuti (24/25 x 4.276.349)	=	Rp. 4.105.295,-
-	Tunjangan Hari Raya (THR) 2020	=	Rp 4.267.349,-
-	Kekurangan UMP Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020		
	Untuk tahun 2020 Upah Pokok sebesar Rp 3.875.000,-		
	Rp 4.267.349 - Rp 3.875.000 = Rp 418.849 x 9 bulan	=	Rp. 3.769.641,-
-	Upah Proses 6 (enam) bulan gaji x Rp. 4.276.349:	=	Rp. 25.658.094,-
	sejak bulan Oktober 2020 s/d Februari 2021		

TOTAL = Rp 96. 813.995,-

7. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta, meskipun dilakukan upaya hukum perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Halaman 18 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



8. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Atau

SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, baik Penggugat maupun Tergugat hadir menghadap Kuasanya tersebut;

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

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

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

A. DALAM EKSEPSI

1. Bahwa Tergugat menolak dan menyangkal dengan tegas seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat oleh Tergugat ;
2. Bahwa setelah membaca, mencermati Surat Gugatan Penggugat ternyata Gugatan Penggugat terdapat unsur gugatan yang tidak jelas atau kabur (*Obscur Libel*) antara lain:

2.1 Bahwa dalam posita (kronologi) Surat Gugatan dari Penggugat tertanggal 05 April 2023 pada *halaman 3 angka 4* Berdasarkan jenis pekerjaan yang diberikan Tergugat kepada Penggugat sejak awal bekerja sebagai Supervisor K3 merupakan pekerjaan dengan jenis, sifat, atau kegiatan bersifat tetap, bukanlah sebuah pekerjaan pekerjaan bersifat musiman. Sehingga PKWT Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 02 April 2012 sampai dengan 14 November 2015 tersebut tidak dapat dilangsungkan dengan PKWT. Hal ini bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya sebagai PERPU Cipta Kerja) pada pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) .

Halaman 19 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pernyataan tersebut, patut dikesampingkan faktanya kontrak kerja Tergugat sebagai *safety Officer*, berdasarkan masa proyek berlangsung. Dan selama kontrak kerja terdapat dua kali kontrak kerja sesuai dengan masa proyek. 1.Kontrak 1 tanggal 02 April 2012 sampai dengan selesai proyek Lampung 2.Kontrak 2 tanggal 29 November 2012 s.d selesai proyek Puninar Cakung.

Kemudian kontrak tanggal 15 November 2014 sampai dengan 15 Mei 2015 dan Kontrak tanggal 15 Mei 2015 sampai dengan tanggal 15 November 2015.

Sehingga sifat pekerjaan sebagai *Safety Officer* (K3) termasuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya. Dengan demikian, Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu. Sebagaimana Pasal 59 ayat 1 PERPU Cipta Kerja No.2 Tahun 2022.

2.2 Bahwa pernyataan pada *halaman 3 angka 5* Penggugat bekerja sebagai supervisor K3 adalah bukan termasuk pekerjaan yang kategori jenis pekerjaan PKWT, melainkan pekerjaan Penggugat tergolong pekerja PKWTT.

Tergugat menolak pernyataan dan patut dikesampingkan. Faktanya Penggugat selama bekerja adalah pekerja kontrak didasari atas kebutuhan Perusahaan, pada saat proyek berlangsung. Selama, belum ada proyek tentu tenaga Penggugat belum dibutuhkan. Itu sebabnya, Tergugat mempekerjakan Penggugat pada Tergugat berdasarkan kebutuhan tender proyek konstruksi bangunan.

Dengan demikian, sebagaimana yang dimaksud Pasal 59 ayat (1) PERPU Cipta Kerja No.2 Tahun 2022 butir (a) tidak sesuai fakta jenis dan sifat pekerjaan tetap. Pekerjaan Tergugat dibutuhkan, ketika adanya tender proyek yang diterima oleh Tergugat. Sehingga setiap harinya, ketika Tergugat belum menjalankan proyek, tenaga dan keahlian Penggugat dalam kesaharian belum diperlukan oleh Tergugat. Hal ini pula, Tergugat menolak klaim Penggugat berdasarkan Pasal 59 ayat (2) PERPU Cipta Kerja "Perjanjian kerja

Halaman 20 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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)



untuk waktu tertentu tidak diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

Tergugat menolak kesimpulan akhir pada *halaman 4 paragraf akhir* mengenai pekerjaan Penggugat sebagai Supervisor K3 sejak tanggal 2 April 2012 sampai dengan 14 November 2015 tidak dapat dilangsungkan dengan PKWT, sepatutnya PKWTT atau karyawan tetap bukan sebagai karyawan kontrak.

Tergugat menolak, faktanya Penggugat telah diangkat karyawan tetap pada 15 November 2015. Dengan demikian, perhitungan masa kerja adalah sejak tanggal ditetapkan pengangkatan karyawan tetap, bukan mulai bekerja. Sebagaimana yang dimaksud Pasal 156 ayat (1) PERPU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

2.3 Bahwa pada *halaman 5 angka 6* tindakan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat dengan berdasarkan pada PKWT memiliki dampak hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (3) PERPU Cipta Kerja. Yang pada pokoknya, PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT, apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud.

Bahwa pernyataan tersebut diatas, Tergugat menolak. Sebab persyaratan PKWT yang dibuat Tergugat dan Penggugat telah memenuhi persyaratan. Pasal 1320 KUHPerdata syarat-syarat perjanjian yang sah.

1. Sepakat mereka yang mengikat diri;

Terlebih dahulu para pihak sepakat terhadap hal disepakati antara Penggugat dengan Tergugat telah melalui proses kesepakatan yang hendak di sepakati terkait dengan hak dan kewajiban kedua belah pihak ;

2. Para pihak memiliki kecakapan;

Para pihak cakap bertindak untuk membuat dan menanda tangani perjanjian bersama;

3. Suatu hal tertentu;

Obyek perjanjian telah jelas

4. Suatu sebab yang halal;

Halaman 21 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Isi perjanjian tidak melanggar Undang-Undang ketenagakerjaan, terhadap perlindungan hak-hak pekerja telah terakomodir, belah pihak. Apabila salah pihak, dalam perjanjian tidak menyetujui Perjanjian, maka dari awal pihak Penggugat maupun Tergugat dapat diberi kebebasan menolak perjanjian.

2.4 Bahwa pada *halaman 5 angka 7* Perjanjian Kerja berdasarkan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat dihitung sejak tanggal 02 April 2012 samapai dengan 14 November 2015 dibuat secara tertulis, namun faktanya perjanjian tersebut tidak pernah diberikan kepada Penggugat. Sehingga bertentangan dengan pasal 54 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tergugat menolak pernyataan tersebut, faktanya nya Tergugat tidak melarang Penggugat meminta salinan perjanjian PKWT, hanya Penggugat pada saat itu tidak meminta salinan tersebut kepada Tergugat. Seharusnya, Pekerja/Penggugat yang sudah cakap, dewasa dalam bertindak dapat meminta salinan perjanjian untuk Penggugat. Namun sampai gugatan ini diajukan Pihak Penggugat belum pernah meminta perjanjian tersebut.

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa pada *halaman 5 angka 8*, awal mula perselisihan yang mengakibatkan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, adalah Penggugat “dirumahkan” yang pada intinya alasan sehubungan pandemik covid-19, dimana sangat berdampak pada Tergugat mengalami kesulitan keuangan.

Dasar pertimbangan Tergugat terpaksa memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat karena situasi bencana Covid-19 yang secara nasional yang mengakibatkan kondisi keuangan merugi .

Upaya-upaya maksimal yang dilakukan Tergugat telah dilalui, namun Tergugat harus mengakhiri hubungan kerja dengan cara PHK agar tidak menimbulkan kerugian lebih besar. Karena kedua belah pihak sama-sama terdampak karena bencana Covid-19, perusahaan tidak dapat memenuhi kewajiban secara normatif, namun perusahaan berupaya sebagai bentuk pertanggungjawaban Tergugat dengan memberi kompensasi dalam kondisi abnormal dan Tergugat tidak menghindari Bipartit dan Tripartit sebagai bentuk dialogis Pengusaha dan Pekerja.

Halaman 22 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mengutip dalam seminar secara daring bertajuk “Aspek Hukum PHK, Unpaid Leave, WFH, THR serta kewajiban pengusaha terhadap pekerja disituasi Pandemi Covid-19” Jakarta Rabu (22/4/2020). Menurut Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Indonesia (FHUI) Prof. Alosius Uwiyo melihat wabah pandemi Covid-19 berdampak terhadap pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Bagi perusahaan yang tidak mampu menghadapi dampak Covid-19 bisa, menempuh langkah pemutusan hubungan kerja (PHK).

2. Bahwa pada *halaman 6 angka 9* PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sangat tidak beraalsan yang jelas dan tidak memiliki bukti cukup, dimana setelah Tergugat memberikan PHK kepada Penggugat. Penggugat juga tidak memberikan hak-hak normatif kepada Penggugat sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) PERPU Cipta Kerja .

Dalam situasi itu PHK bukan semata-mata atas kehendak Perusahaan, namun kondisi Pandemic Covid-19 yang berkepanjangan, Tergugat terpaksa harus memutuskan hubungan kerja dan penggugat mengetahui kondisi Tergugat dan saat ini perusahaan dalam kondisi pemulihan pasca covid-19.

Sebagai bentuk transparansi Tergugat telah memperlihatkan kondisi Laporan Keuangan PT. Intraco Lestari 2 tahun terakhir, yang diaudit oleh Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Amachi Arifin Mardani & Muliadi untuk tahun 2020 dan 2021. Tercatat dalam Laporan Rugi – Laba, kerugian yang dialami PT. Intraco Lestari pada tahun 2021 sebesar Rp 23.773.646.909,- (dua puluh tiga miliar tujuh ratus tujuh puluh tiga juta enam ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah) dan kerugian pada tahun 2020 sebesar Rp 12.462.615.605,- (dua belas miliar empat ratus enam puluh dua juta enam ratus lima puluh lima ribu lima ratus lima puluh lima rupiah) .

Total aset perusahaan per tanggal 31 Desember 2020 sebesar Rp 97.914.206.899,- (sembilan puluh tujuh miliar sembilan ratus empat belas juta dua ratus enam ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah) turun menjadi Rp 54.542.360.252,- (lima puluh empat miliar lima ratus empat puluh dua juta tiga ratus enam puluh ribu dua ratus lima puluh dua rupiah) per tanggal 31 Desember 2021 dengan total hutang sebesar Rp 29.851.311.602,- (dua puluh sembilan miliar delapan ratus lima puluh satu juta tiga ratus enam puluh dua ribu enam ratus dua puluh dua rupiah) .

Halaman 23 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



juta tiga ratus sebelas ribu enam ratus dua rupiah) dan Modal sebesar Rp 24.692.048.650,- (dua puluh empat miliar enam ratus sembilan puluh dua juta empat puluh delapan ribu enam ratus lima puluh rupiah). Sehingga dapat di asumsikan bahwa kondisi keuangan Tergugat yang di audit oleh Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Amachi Arifin Mardanai & Muliadi untuk tahun 2020 dan 2021 selama 2 tahun berturut-turut merugi ;

Mendasari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) Pasal 164 ayat (1) bahwa keadaan diluar kuasa para pihak Dalam konteks peristiwa merujuk pada kondisi alam, dimana pemerintah telah membuat regulasi yaitu terbit KEPRES Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai bencana nasional.

3. Bahwa pada *halaman 6 angka 10* Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat adalah efesiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, namun dilain sisi Tergugat malah melakukan sejumlah tindakan-tindakan sebagai berikut :

- a. Pada bulan Januari 2021 hingga bulan Februari 2021, Tergugat secara terang-terangan membuka lowonagan pekerjaan pada laman pencari kerja "JobStreet" pada hal Tergugat berlasan PHK untuk efesiensi dan kesulitan keuangan.
- b. Bahwa perusahaan dari Tergugat masih beroperasi sampai gugatan ini disampaikan .

Bahwa kondisi Tergugat sudah mengalami kerugian.Dalam penerapan normatif pasal yang tepat digunakan adalah pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat. Dimana 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);
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

Halaman 24 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Namun dalam kondisi keuangan perusahaan yang sedang sulit karena mengalami kerugian belum memiliki kemampuan membayar pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak sebagaimana pasal 43 ayat (1) PP No.35 Tahun 2021 Sehingga Tergugat menghendaki agar Penggugat dapat mengedepankan perselisihan dengan negosiasi damai tanpa harus mengedepankan kondisi normatif.

Selama ini perselisihan eks pekerja lainnya dapat menyelesaikan PHK dengan Tergugat kompensasi yang dapat diterima kedua belah pihak.

Bahwa tidak benar Tergugat, dalam kondisi efisiensi membuka lapangan kerja. Justru Tergugat telah melakukan perampingan dalam rangka efisiensi di jajaran direksi. Dengan demikian Tergugat menolak secara tegas pada bagian, agar majelis hakim mengesampingkan ;

4. Bahwa pada *halaman 6 angka 11* Tergugat tidak bersedia membayar hak-hak normatif Penggugat, ketika mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat, merupakan tindakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 Jo Pasal 59 ayat (3) PERPU Cipta Kerja.

Bahwa Tergugat menolak, dalam kondisi perusahaan dalam efisiensi tentu tidak dapat membayar pesangon secara normatif. Sejak pandemik, kondisi keuangan Tergugat belum sepenuhnya pulih. Bahkan hingga kini, Tergugat hanya dapat bertahan dengan kondisi tidak seperti sebelum pandemi. Itu sebabnya, sebagian karyawan dapat memahami kondisi perusahaan untuk tidak menuntut hak pesangon secara normatif.

Dengan jangka waktu dua tahun pasca pandemic, sekian lama Penggugat tentu telah bekerja pada perusahaan lain. Kemudian, Penggugat masih mengajukan gugatan pada Tergugat, di sisi lain situasi seperti ini Penggugat masih menuntut haknya, sementara perusahaan dalam kondisi tidak stabil dan tidak dalam kondisi normal.

Dengan alasan tersebut, Tergugat juga menolak dalil pada *halaman 7 angka 12, 13 huruf a, b*.

5. Bahwa pada *halaman 8 angka 15* dikarenakan upah yang diterima oleh Penggugat adalah dibawah UMP, maka nominal upah yang digunakan untuk melakukan perhitungan hak normatif Penggugata harus disesuaikan dengan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 121 Tahun 2019 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2019. UMP 2020 sebesar Rp 4.267.349,906.

Halaman 25 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat telah berupaya mengajukan penangguhan upah diatas UMP pada tahun 2020 dan Tahun 2021 kepada instansi dinas tenaga kerja dan pada tanggal 6 Desember 2020 Pemprov DKI melalui Disnaker telah menyetujui permohonan tersebut. Dengan demikian Tergugat menolak atas dalil-dalil yang disampaikan Penggugat ;

Bahwa terkait ketentuan Pergub diatas, selama Penggugat bekerja dan menjadi karyawan Tergugat selama ini tidak pernah menyampaikan keberatan dan komplain terhadap Tergugat, sekian lama Penggugat tetap bekerja dan menerima upah dari Tergugat dengan kondisi Tergugat belum mampu membayar upah diatas upah minimum dan hubungan kerja kedua belah pihak berjalan harmonis .

6. Bahwa pada *halaman 8 angka 16* yang pada pokoknya sehubungan dengan bunyi Anjuran No.92/ANJ/D/XII/20 tertanggal 16 Desember 2020 .

Pada prinsipnya Tergugat tidak menghindari untuk menyelesaikan masalah tersebut dan patuh terhadap Anjuran, namun Perusahaan dalam kesulitan keuangan untuk membayar upah. Semenjak dikeluarkannya Anjuran, pihak Tergugat telah menjawab dan menolak secara tertulis anjuran dan berupaya untuk berdamai. Dengan segala kemampuan, Tergugat berupaya menawarkan uang kebijaksanaan sebagai bentuk uang kompensasi. Dengan alasan ini, Tergugat untuk menolak juga dalil dan pernyataan pada *halaman 9 angka 17* ;

7. Bahwa pada *halaman 9 angka 18*. Proses PHK terhadap Penggugat yang sampai dengan saatini belum ada putusan yang belum berkekuatan hukum tetap. Maka berdasarkan ketentuan dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yang pada intinya, segera menjatuhkan putusan sela.

Tergugat menolak secara tegas, sebab *asas no waork no pay*, sebagai dasar selama Penggugat tidak memenuhi kewajiban, ketika pekerja tidak bekerja dan telah terbit surat PHK dari perusahaan. Dengan demikian tidak tepat, jika Penggugat menuntut upah proses selama 6 bulan dari bulan Oktober s/d Februari 2021.

Halaman 26 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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)



Terkait dengan Putusan Sela, tentu memperhatikan sangat berkaitan dengan pembuktian terlebih dahulu, sehingga putusan sela dapat digabung dengan perkara dan dapat dibacakan di akhir persidangan;

8. Bahwa pada *halaman 10 angka 20* atas tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, telah mengakibatkan ketidakpastian atas hak-hak Penggugat secara hukum dan ketidakpastian atas kelangsungan hidup Penggugat dan keluarga, karena tidak dibayarkannya hak-hak Penggugat.

Bahwa Tergugat mengeluarkan surat PHK, karena terdesak kondisi keuangan perusahaan semakin merugi. Itu sebabnya, Tergugat berupaya untuk mencari jalan damai, agar tidak timbul perselisihan dengan Penggugat, faktanya pekerja lainnya dalam diselesaikan dengan perundingan Bipartit dan selesai dengan Perjanjian Bersama. Ini pula yang menjadi tuntutan Penggugat hingga 2 tahun lebih yang menuntut normatif, yang senyata-nyatanya, Tergugat tidak memiliki kemampuan membayar pesangon secara normatif;

9. Bahwa pada *halaman 10 angka 21* secara tegas dan imperatif ketentuan PERPU Cipta Kerja telah mengatur besarnya uang hak normatif yang diterima oleh seorang pekerja/buruh akibat dari PHK, sehingga menimbulkan hak bagi Penggugat selaku Pekerja, atas uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak.

Bahwa Tergugat keberatan dan menolak, dasar PERPU Cipta Kerja, namun memperhatikan kondisi perusahaan yang tidak dalam kondisi normal ketika bencana pandemic. Hal itu berdampak, pada kondisi keuangan perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membayar secara normatif sebagaimana yang dimaksud PERPU Cipta Kerja;

10. Bahwa pada *halaman 10 angka 22* berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf b Jo Pasal 156 ayat (1) PERPU Cipta Kerja.

Bahwa perhitungan masa kerja Tergugat, mendasari Peraturan Perusahaan dihitung sejak tanggal dan tahun SK Pengangkatan karyawan 15-11- 2015 dengan PHK 01-10-2020.

Pasal 156 ayat (2) huruf (e) Uang Pesangon PERPU Cipta Kerja

- Masa kerja 4 tahun 11 bulan = Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, mendapat upah 5 bulan upah

Halaman 27 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Pasal 156 ayat (3) huruf (a) Masa . Uang Penghargaan Masa Kerja ;

- Penghargaan Masa 3 tahun tapi kurang atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan Upah.

Pasal 156 ayat (4) Uang Penggantian meliputi:

a.cuti tahunan yang belum diambil.

Berdasarkan perhitungan tersebut, terdapat kekeliruan terkait dengan Uang Pesangon terhadap Masa kerja, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak (UPH) perhitungan adalah uang cuti yang belum diambil, biaya pulang dan hal-hal belum ditetapkan dalam Perjanjian Kerja dll. Dengan demikian komponen UPH 15 % tidak disebutkan dalam PERPU Cipta Kerja.

Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efesiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas : Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) “ .

Bahwa terkait dengan perhitungan UMP Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020 Upah Pokok sebesar Rp 3.875.000,- Tergugat telah berupaya mengajukan Penangguhan Upah diatas UMP pada tahun 2020 dan Tahun 2021 kepada instansi dinas tenaga kerja dan pada tanggal 6 Desember 2020 Pemprov DKI melalui Disnaker telah menyetujui permohonan tersebut. Dengan demikian Tergugat menolak atas dalil perhitungan yang disampaikan Penggugat (*halaman 11 angka 23 dan 24*) kekurangan UMP 2020 ;

11. Bahwa pada *halaman 11 angka 25* Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial didasari fakat dan ketentuan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan dengan maksud dan tujuan agar Pengadilan Hubungan pada Pengadilan Negeri Jakarta pusat Cq Yang Terhormat Majelis Hakim menetapkan : Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat, Tergugat telah melakukan PHK sepihak dan menyatakan PKWT diubah PKWTT, menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat terdiri upah proses, pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak.

Halaman 28 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Tergugat menolak atas pernyataan tersebut diatas, Penggugat adalah pekerja sebagai karyawan berdasarkan SK Pengangkatan 15-11-2015.

PHK yang dilakukan Tergugat karena sebab tertentu dengan kondisi mendesak karena kondisi perusahaan mengalami kerugian disebabkan Pandemi berkepanjangan.

Tergugat menolak pembayaran hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, dengan dasar pertimbangan saat ini Tergugat dalam kondisi kesulitan keuangan. Dengan demikian, pada bagian ini mohon majelis memeriksa mengesampingkan pernyataan Penggugat tersebut diatas ;

12. Bahwa pada *halaman 12 angka 26* apabila gugatan perkara *a quo* dikabulkan, maka Penggugat mohon agar kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij voorraad) meskipun upaya hukum lebih lanjut dapat ditempuh berdasarkan Pasal 180 HIR (Het Inlandch Reglement).

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas, dengan pertimbangan menghormati upaya-upaya hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial, hingga upaya Kasasi sebagai putusan Inkras. Dengan demikian, mohon kepada majelis hakim memeriksa untuk mengesampingkan pada tuntutan Penggugat ;

13. Bahwa terhadap dalil-dalil selebihnya dalam surat gugatan tidak perlu Tergugatanggapi, karena sangat tidak relevan dan terhadap dalil-dalil tersebut Tergugat menyatakan menolak dengan tegas, terutama permohonan putusan sebagaimana yang dimaksud gugatan Penggugat

14. Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas Tergugat mohon kepada Ketua Majelis Hakim Pemeriksa Perkara No.97/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST berkenan memutus :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan seluruh eksepsi yang diajukan oleh Tergugat yang menyatakan bahwa pada dasarnya gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah tidak jelas (obscur libel) ;

DALAM PROVISI

1. Menolak provisi gugatan untuk seluruhnya;

Halaman 29 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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. Menyatakan menolak Penggugat atas pekerjaan bersifat tetap dan terus menerus sehingga tidak dapat dilangsungkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai dasar hubungan kerja dengan Tergugat;
3. Menyatakan menerima hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat sebagai hubungan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga dilangsungkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menolak perintah membayar Upah Penggugat selama proses berjalan yang merupakan hak Penggugat sebesar Rp 25.658,094,- (dua puluh lima juta enam ratus lima puluh delapan ribu sembilan puluh empat rupiah);
5. Menolak putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun ada upaya perlawanan ataupun Kasasi (*Uitvoerbaar Bij Voorrad*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan secara keseluruhan yang diajukan oleh Penggugat;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sah dan tidak melanggar hukum;
3. Menolak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dan upah proses sebesar Rp 96.813.995,- (sembilan puluh enam juta delapan ratus tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh lima rupiah);
4. Menolak putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta, meskipun dilakukan upaya hukum perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 5 Juni 2023, dan terhadap Replik tersebut Tergugat telah mengajukan Duplik pada tanggal 12 Juni 2023;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis yang sebagian dapat ditunjukkan aslinya dan sebagian tidak dapat ditunjukkan aslinya, dan telah diberi meterai cukup,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

serta diberikan tanda sebagai bukti P-1A sampai dengan bukti P-8, sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat Keputusan Tentang Pengangkatan Status Karyawan Nomor: 446/HRD-SKPK/XI/2015 Pada Tanggal 01 November 2015, diberi tanda bukti P-1A;
2. Fotokopi Kartu Tanda Pengenal PT Intraco Lestari a.n. Sastra Chandra (Penggugat), diberi tanda bukti P-1B;
3. Fotokopi *Print out* Hasil *Screenshot* Percakapan Pesan Whatsapp Antara Penggugat Dengan Staff HRD Tergugat Bernama Suryantini, diberi tanda bukti P-1C;
4. Fotokopi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, diberi tanda bukti P-2;
5. Fotokopi Print Out Internal Memorandum PT Intraco Lestari Kepada Seluruh Karyawan PT Intraco Lesatri, PT Sindo Wahana & PT Bayurini Tertanggal 12 Mei 2020 Perihal Pemberitahuan THR, Gaji & Libur Lebaran 2020, diberi tanda bukti P-3;
6. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor:027.PHK/HRD-IL/2020 Tertanggal 30 September 2020 Kepada Sastra Chandra/Safety Officer, diberi tanda bukti P-4;
7. Fotokopi *Print Out* Hasil *Screenshot* Informasi Mengenai PT Intraco Lestari Membuka Lowongan Kerja Sebagai Staff Accounting Tertanggal 11 Februari 2021, diberi tanda bukti P-5A;
8. Fotokopi *Print Out* Hasil *Screenshot* Informasi Mengenai PT Intraco Lestari Membuka Lowongan Kerja Sebagai Administrasi Tender Tertanggal 15 Maret 2021, diberi tanda bukti P-5B;
9. Fotokopi *Print Out* Hasil *Screenshot* Informasi Mengenai PT Intraco Lestari Membuka Lowongan Kerja Sebagai Supir Operasional Dan Direksi Tertanggal 3 Mei 2021, diberi tanda bukti P-5C;
10. Fotokopi Slip Gaji Atas Nama Sastra Chandra Pada Bulan Januari 2020, diberi tanda bukti P-6A;
11. Fotokopi Slip Gaji Atas Nama Sastra Chandra Pada Bulan Juni 2020, diberi tanda bukti P-6B;

Halaman 31 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

12. Fotokopi Slip Gaji Atas Nama Sastra Chandra Pada Bulan Januari 2020, diberi tanda bukti P-6C;
13. Fotokopi Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 121 Tahun 2019 Tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2020, diberi tanda bukti P-6D;
14. Fotokopi Surat Anjuran Nomor: 92/ANJ/D/XII/20 Tertanggal 16 Desember 2020, diberi tanda bukti P-7;
15. Fotokopi Surat Somasi Penggugat Yang Ditujukan Kepada Tergugat Tertanggal 4 April 2022, Perihal: Somasi 1 (Pertama), diberi tanda bukti P-8;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis yang sebagian dapat ditunjukkan aslinya dan sebagian tidak dapat ditunjukkan aslinya, dan telah diberi meterai cukup, serta diberikan tanda sebagai bukti T-1 sampai dengan bukti T-15, sebagai berikut:

1. Fotokopi Bukti Peraturan Perusahaan (PP) PT Intraco Lestari tertanggal 1 Agustus 2019, diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Laporan Keuangan untuk tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2020 dan Laporan Auditor Independen, diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi Memo Internal No.001 /DIR-IL/III/2020 Tertanggal 21 Maret 2020 ditujukan Direksi, untuk menyelamatkan perusahaan dilakukan Pengurangan Gaji Tahap Pertama seluruh Jajaran Direksi sebesar 30 %, diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi Memo Internal No.001/MI/DIR-IL/IV/2020 tanggal 9 April 2020 Perihal Pemberitahuan Efisiensi, Pengurangan & Merumahkan Karyawan, diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi Memo Internal No.002.MI/DIR-IL/VIII/2021. Tanggal 23 Agustus 2021; Pengurangan Gaji Direksi Tahap Kedua, diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi Penolakan terhadap isi Anjuran Mediator Hubungan Industrial . Surat No. 150 tertanggal 24 Agustus 2020, diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi Kesepakatan Bersama No.001.KB./HRD-IL/X/2021.Tertanggal 15 Oktober 2021, diberi tanda bukti T-7;

Halaman 32 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

8. Fotokopi Daftar karyawan PT.Intraco Lestari sedang menunggu PHK. Karena kondisi terkini Perusahaan, diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi Komponen Upah Sastra Chandra (Penggugat), diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi Surat Keterangan Nomor.11517/-1 834.1 Dinas Tenaga Kerja Pemprov.DKI Jakarta, diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi Kondisi ruang kantor PT.Intraco Lestari peralatan kantor sudah tidak ada, diberi tanda bukti T-11.a;
12. Fotokopi Kondisi tampak depan kantor PT.Intraco Lestari, diberi tanda bukti T-11.b;
13. Fotokopi Kondisi ruang keuangan PT.Intraco Lestari sudah kosong, diberi tanda bukti T-11.c;
14. Fotokopi Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta N0.121 Thn 2019 Upah Minimum Provinsi Tahun 2020, diberi tanda bukti T-12;
15. Fotokopi Bukti Keputusan Presiden Republik Indonesia tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional KEPRES Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional, diberi tanda bukti T-13;
16. Fotokopi Laporan Neraca Per 30 Juni 2021 Total Hutang dan Modal 84.517.770.964, diberi tanda bukti T-14;
17. Fotokopi Kesepakatan Bersama No.002.KB.-IL/HRD-/X/2021, tanggal 27 Oktober 2021, diberi tanda bukti T-15;

Menimbang, bahwa Penggugat menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan, masing-masing bernama Adi Apriyanto dan Prasetyo Bangun Raharjo, yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Adi Apriyanto pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:
 - Bahwa Saksi mengenal Penggugat saat masih bekerja bersama pada Tergugat;

Halaman 33 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi bekerja pada Tergugat sejak Tahun 2014;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 2012 sampai tahun 2020;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai *Safety Officer* atau *Supervisor K3*;
- Bahwa Saksi menerangkan tugas Penggugat sebagai *Safety Officer* untuk menangani masalah kebersihan, kesehatan, dan keselamatan kerja para pekerja;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat merupakan karyawan tetap;
- Bahwa Saksi menerangkan perusahaan Tergugat bergerak di bidang konstruksi;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat memperoleh gaji pokok sebesar Rp. 3.800.000 (tiga juta delapan ratus ribu rupiah);
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat di PHK oleh Tergugat pada bulan September Tahun 2020;
- Bahwa Saksi menerangkan tidak mengetahui alasan Penggugat di PHK oleh Tergugat;
- Bahwa Saksi menerangkan Saksi juga di PHK oleh Tergugat pada bulan Agustus Tahun 2020;
- Bahwa Saksi juga menerangkan tidak mengetahui alasan kenapa Saksi di PHK oleh Perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan sebelum terjadinya PHK tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat mendapat pemberitahuan PHK melalui pesan *whatsapp*;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat sempat dirumahkan;
- Bahwa Saksi menerangkan mengetahui adanya pembukaan lowongan pekerjaan saat Penggugat di PHK;
- Bahwa Saksi menerangkan pekerja yang di PHK ditawarkan "uang kebijaksanaan";

Halaman 34 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menerangkan setelah Penggugat di PHK, saat itu Tergugat masih menjalankan proyek di Universitas Indonesia dan Bandara Soekarno Hatta;
- Bahwa Saksi menerangkan ketika Penggugat di PHK, Tergugat membuka lowongan kerja melalui Laman Pencarian Pekerjaan "Jobstreet";
- Bahwa saksi menerangkan tidak mengetahui mengenai peraturan perusahaan;
- Bahwa saksi menerangkan tidak mengetahui terkait dengan memo internal.

2. Saksi Prasetyo Bangun Raharjo pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa Saksi menerangkan mengenal Penggugat sejak Tahun 2016, dimana Saksi dan Penggugat sama-sama bekerja pada Tergugat;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat mulai bekerja di PT. Intraco Lestari sejak Tahun 2012 sebagai *Safety Officer* atau *Supervisor K3* yang melakukan pengawasan terhadap proyek-proyek Tergugat;
- Bahwa Saksi menerangkan Upah yang diterima oleh Penggugat saat bekerja pada Tergugat sebesar Rp. 3.800.000 (tiga juta delapan ratus) per bulan;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat di PHK oleh Tergugat pada bulan September 2020;
- Bahwa Saksi menerangkan alasan Tergugat melakukan PHK karena Pandemi Covid-19;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat di PHK oleh Tergugat saat Penggugat bekerja pada Proyek Kalimantan;
- Bahwa Saksi menerangkan awalnya Penggugat menerima panggilan dari kantor Tergugat, kemudian Tergugat langsung memberikan Surat PHK terhadap Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan, sebelum lebaran Tahun 2020, banyak pekerja yang dirumahkan oleh Tergugat;
- Bahwa Saksi membenarkan gaji yang dipotong oleh perusahaan berbeda-beda;

Halaman 35 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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 menerangkan saat itu Tergugat melakukan pemotong gaji pekerja ada yang 20 %, 30 % bahkan ada yang 50 % dari gaji yang diterima;
- Bahwa Saksi menerangkan saat itu Tergugat memotong gaji Penggugat sekitar 30 % dari gaji yang diterima;
- Bahwa Saksi menerangkan ketika Penggugat di PHK, Tergugat membuka lowongan kerja melalui Laman Pencarian Pekerjaan "Jobstreet";
- Bahwa Saksi menerangkan saat Penggugat di PHK, masih ada proyek yang saat itu berjalan seperti Kalimalang, BRI Bogor dan Fakultas Teknik Universitas Indonesia;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat tidak menerima uang pesangon dari Tergugat;
- Bahwa Saksi menerangkan selama bekerja pada Tergugat tidak memperlihatkan peraturan perusahaan.

Menimbang, bahwa Tergugat menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan, masing-masing bernama Marlina dan Tarsan Edy Marto S yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Marlina pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa selaku Staf Keuangan PT Intraco Lestari, Saksi mengetahui kondisi keuangan sejak Pandemi Covid-19 awal tahun 2020;
 - Bahwa Saksi menerangkan kondisi laba perusahaan semakin menurun, sehingga rencana perusahaan secara bertahap harus menjual aset-aset perusahaan untuk menutupi biaya operasional selama pandemi;
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa secara periodik setiap bulan ada laporan keuangan, sehingga setiap bulan mengetahui kondisi keuangan Perusahaan;
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi mengetahui sebagai bentuk keprihatinan tidak hanya staf ke bawah yang dirumahkan dipotong upah sebesar 30% (tiga puluh persen) tetapi juga termasuk jajaran direksi;

Halaman 36 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



- Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi mengetahui hingga saat ini kondisi keuangan perusahaan dalam kondisi tidak membaik;
- 2. Saksi Tarsan Edy Marto S pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa Saksi selaku HRD PT Intraco Lestari;
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa Penggugat diangkat sebagai karyawan berdasarkan SK Pengangkatan. Saksi menjelaskan dan menerangkan alur kontrak kerja Penggugat;
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa Kontrak 1 – Penggugat pada tanggal 02 April 2012 sampai dengan selesai proyek Lampung;
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa Kontrak 2 – Penggugat pada tanggal 29 November 2012 sampai dengan selesai proyek Puninar Cakung;
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa selanjutnya Penggugat melaksanakan kontrak untuk periode tanggal 15 November 2014 sampai dengan 15 Mei 2015, dan selanjutnya diangkat sebagai karyawan tetap;
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa pekerjaan Penggugat sebagai *Safety Officer* (K3) termasuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya karena berdasarkan proyek.
 - Bahwa Saksi menerangkan pekerjaan Penggugat didasari Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu karena sifat kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu.
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa pihak Perusahaan masih membayar 30 (tiga puluh) persen sampai dengan 50 (lima puluh) persen dari gaji pekerja, meski saat dirumahkan pekerja tidak melakukan pekerjaan tidak ada perintah kerja dari pihak Perusahaan;
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa Perusahaan mengedepankan komunikasi dialogis terhadap pekerja yang hendak dirumahkan;
 - Bahwa Saksi menerangkan bahwa alasan perusahaan merumahkan karyawan adalah karena kondisi pandemi sejak Januari 2020 semakin tidak membaik, sehingga perusahaan memutuskan untuk menyampaikan kepada karyawan/pekerja melalui Memo Internal merumahkan karyawan secara bertahap dan memberi upah tidak penuh;

Halaman 37 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



- Bahwa Saksi menerangkan saat karyawan/pekerja dirumahkan tidak menolak, dan sebagian besar mau menerima.
- Bahwa Saksi menerangkan saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagian dapat menerima uang kebijakan dari Perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan terdapat kebijakan lain berupa pemotongan gaji direksi;
- Bahwa Saksi menerangkan kondisi PT Intraco Lestari hingga kini pasca pandemi perusahaan semakin memprihatin, sepengetahuan saksi hanya tinggal satu proyek itupun akan selesai diawal bulan Oktober 2022 dan selanjutnya belum ada;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa sehubungan dengan informasi lowongan kerja melalui iklan Jobstreet, bukan dari PT Intraco Lestari, melainkan PT Bayurini dan PT Sindo Wahana yang menggunakan akun PT Intraco Lestari, dan dua perusahaan tersebut dalam satu kantor dengan PT Intraco Lestari;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa dengan menjadi karyawan tetap, Penggugat sudah memahami mengetahui Peraturan Perusahaan, dengan pernyataan karyawan ketika menjadi karyawan tetap, salah satunya butir mematuhi peraturan perusahaan;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa pada alasan Terugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat adalah karena Terugat tidak lagi membaik pasca pandemic sehingga atas kebijakan pimpinan karyawan diputuskan hubungan kerja dengan tidak normative;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa kondisi terkini perusahaan sudah tidak membaik, semua karyawan termasuk saksi sudah tidak menjabat dan sudah di PHK oleh Perusahaan.
- Bahwa Saksi menerangkan kondisi perusahaan sesuai dengan bukti 11a, 11b, dan 11c kondisi kantor PT. Intraco Lestari saat ini sudah kosong;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Terugat telah mengajukan Kesimpulan pada tanggal 14 Agustus 2023;

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

Halaman 38 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan eksepsi Tergugat adalah sebagaimana yang disampaikan dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Gugatan Penggugat terdapat unsur gugatan yang tidak jelas atau kabur (*obscur libel*), dengan menyampaikan alasan-alasan yang pada pokoknya terdapat dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Supervisor K3 merupakan pekerjaan dengan jenis, sifat, atau kegiatan bersifat tetap, bukanlah sebuah pekerjaan pekerjaan bersifat musiman, menurut Tergugat dalil Penggugat tersebut, sepatutnya dikesampingkan oleh karena kontrak kerja sebagai *Safety Officer*, dilakukan berdasarkan masa proyek, sehingga sifat pekerjaan sebagai *Safety Officer* (K3) termasuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;

Menimbang, bahwa Tergugat juga mendalilkan yang pada pokoknya terdapat dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Supervisor K3 bukan termasuk pekerjaan yang kategori jenis pekerjaan PKWT, melainkan pekerjaan Penggugat tergolong pekerja PKWTT, adalah dalil yang patut dikesampingkan karena selama Penggugat bekerja adalah pekerja kontrak didasari atas kebutuhan Perusahaan, pada saat proyek berlangsung yang didasarkan pada tender, serta oleh karena faktanya Penggugat telah diangkat karyawan tetap pada 15 November 2015, menurut Tergugat, perhitungan masa kerja adalah sejak tanggal ditetapkan pengangkatan karyawan tetap, bukan mulai bekerja. Selain itu, persyaratan PKWT yang dibuat Tergugat dan Penggugat telah memenuhi persyaratan Pasal 1320 KUHPerdara syarat-syarat perjanjian yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya, terhadap dalil Peggugat bahwa Perjanjian tidak pernah diberikan kepada Penggugat, Tergugat menyatakan tidak melarang Penggugat meminta salinan perjanjian PKWT, melainkan Penggugat pada saat itu tidak meminta salinan tersebut kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraiannya, oleh karena dalil-dalil Penggugat kabur dan tidak jelas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim

Halaman 39 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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)



untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil Eksepsi Tergugat, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil-dalil eksepsi Tergugat pada pokoknya menurut Tergugat gugatan Penggugat mengandung cacat formil karena dalil-dalil gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*), dengan alasan diantaranya yang pada pokoknya terdapat dalil Penggugat yang tidak sesuai dengan fakta, karena Penggugat mendalilkan mengenai pekerjaan Penggugat yang tetap dan selanjutnya seharusnya berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sementara menurut Tergugat faktanya Penggugat melakukan pekerjaan berbasis proyek yang sifatnya sementara, serta juga menurut Tergugat faktanya Tergugat telah mengangkat Penggugat sebagai pekerja tetap, sehingga menurut Tergugat, sehingga masa kerja Penggugat diperhitungkan sejak tanggal pengangkatan dan bukan tanggal mulai bekerja, demikian pula menurut Tergugat alasan tidak diberikannya Perjanjian tidak dapat dijadikan alasan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena Tergugat tidak pernah melarang Penggugat untuk menerima Salinan Perjanjian melainkan Penggugat yang tidak pernah meminta kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil eksepsi Tergugat tersebut menurut Majelis Hakim, dalil-dalil eksepsi Tergugat, telah memasuki pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, yang akan dipertimbangkan bersama-sama dengan bukti-bukti pokok perkara, dimana perlu dibuktikan apakah perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan antara Penggugat dengan Tergugat telah sesuai atau bertentangan dengan ketentuan yang mengaturnya;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian, maka eksepsi Tergugat menjadi tidak beralasan hukum, dan karenanya telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat;

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan tuntutan Provisi Penggugat adalah sebagaimana diuraikan Penggugat dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 59

Halaman 40 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, maka jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan Penggugat sebagai Supervisor K3 adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus sehingga tidak dapat dilangsungkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai dasar dari pada hubungan kerja dengan Tergugat, menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan PKWT yang telah berlangsung demi hukum menjadi PKWTT dan berdampak hukum terhadap status pekerja Penggugat adalah sebagai pekerja tetap, memerintahkan kepada Tergugat untuk segera membayar upah kepada Penggugat selama proses berjalan yang merupakan hak Penggugat sebesar Rp25.658.094,00 (*terbilang dua puluh lima juta enam ratus lima puluh delapan ribu sembilan puluh empat rupiah*), serta menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun ada upaya perlawanan ataupun Kasasi (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Provisi Penggugat tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 96 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa:

(1) *Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;*

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dihapus oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, namun demikian berkenaan dengan substansi kewajiban untuk tetap membayar upah selama proses perselisihan diatur dalam Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang secara lengkap mengatur sebagai berikut:

- (1) Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan tersebut, pembayaran upah beserta hak lainnya mempersyaratkan baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya, serta dalam hal Pengusaha tidak mempekerjakan pekerja, maka terhadap Pekerja dapat dilakukan skorsing;

Menimbang, bahwa memperhatikan selama persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan terhadap Penggugat dilakukan tindakan skorsing, sehingga perlu dibuktikan apakah tuntutan upah selama proses Penggugat beralasan hukum;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan hal tersebut, menurut Majelis Hakim berkaitan erat dengan pokok perselisihan yang akan dibuktikan bersama dengan bukti-bukti dalam pokok perkara, sehingga tuntutan Provisi Penggugat berkenaan dengan upah proses menjadi tidak beralasan hukum dan patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap tuntutan Provisi Penggugat yang berkaitan jenis dan sifat pekerjaan Penggugat, serta untuk menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, bukan merupakan objek putusan sela sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karenanya tuntutan Provisi Penggugat tersebut menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum utama tuntutan Provisi Penggugat telah dinyatakan ditolak, maka terhadap tuntutan Provisi Penggugat agar putusan perkara a quo dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada

Halaman 42 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

upaya perlawanan ataupun Kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*), menjadi tidak beralasan hukum, dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana dimaksud dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang Penggugat adalah pekerja Tergugat yang bekerja sejak tanggal 2 April 2012 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), selanjutnya diangkat sebagai Karyawan Tetap pada tanggal 1 November 2015, dengan menerima upah sebesar Rp3.875.000,00 (tiga juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya pekerjaan yang dilakukan Penggugat sejak awal bekerja sebagai Supervisor K3, merupakan pekerjaan dengan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat tetap, sehingga menurut Penggugat dengan mendasari ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak awal Penggugat bekerja yakni tanggal 2 April 2012 demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat dirumahkan oleh Tergugat pada tanggal 9 April 2020 dan gaji yang diterima Penggugat hanya sebesar 30% (tiga puluh persen) dari total gaji dengan alasan “efisiensi pengurangan dan merumahkan karyawan” dan selanjutnya Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2020 dengan alasan “sehubungan dengan Pandemi Covid-19 dimana sangat berdampak kepada PT. Intraco Lestari yang mengakibatkan Perusahaan mengalami kesulitan dalam keuangan”

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya menurut Penggugat kondisi keuangan Tergugat dalam keadaan normal dan baik serta Tergugat masih beroperasi karena Tergugat masih membuka lowongan untuk mendapatkan pekerja baru;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya upah yang diterima Penggugat di bawah UMP, karenanya Penggugat memohon agar

Halaman 43 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perhitungan hak normatif Penggugat disesuaikan dengan Upah Minimum Propinsi DKI Jakarta Tahun 2020 sebesar Rp4.267.349,906 (empat juta dua ratus enam puluh tujuh ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah koma sembilan ratus enam sen);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya oleh karena status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Karyawan Tetap sejak awal bekerja pada tanggal 2 April 2012, maka Penggugat memohon perhitungan hak normatif Penggugat disesuaikan dengan masa kerja Penggugat sejak tanggal 2 April 2012;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan berdasarkan seluruh uraiannya atas pemutusan hubungan kerja *a quo*, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan perkara ini diucapkan, menghukum Tergugat untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan perumahan, ganti rugi cuti, tunjangan hari raya (THR) 2020, Kekurangan UMP Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020, serta upah proses selama 6 (enam) bulan, seluruhnya sejumlah Rp96.813.995,00 (sembilan puluh enam juta delapan ratus tiga belas ribu sembilan ratus sembilan puluh lima rupiah), dan hak-hak lainnya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya menyatakan menolak seluruh dalil gugatan Penggugat dengan mendalilkan alasan-alasan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat adalah pekerja sebagai karaywan berdasarkan SK Pengangkatan 15 November 2015;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat beralasan hukum oleh karena selama 2 (dua) tahun berturut-turut yaitu pada tahun 2020 dan tahun 2021, Tergugat mengalami kerugian, sehingga sesuai dengan ketentuan 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, dimana diatur bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;

Halaman 44 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan karena kondisi keuangan Tergugat yang sedang sulit dan belum memiliki kemampuan membayar, Tergugat menghendaki agar Penggugat mengedepankan penyelesaian dengan normatif tanpa harus mengedepankan kondisi normatif;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan terhadap pelaksanaan upah minimum propinsi tahun 2020 dan tahun 2021, Tergugat telah mengajukan penangguhan upah di atas UMP, dan instansi dinas tenaga kerja telah menyetujui permohonan tersebut, karenanya Tergugat menolak dalil Penggugat berkenaan dengan kekurangan upah, termasuk besaran upah yang menjadi dasar penghitungan hak normatif yang disampaikan Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan tuntutan Penggugat atas upah proses tidak beralasan hukum, karena dengan asas *no work no pay*, ketika pekerja tidak bekerja dan telah terbit surat PHK dari perusahaan, dengan demikian tuntutan Penggugat atas upah proses selama 6 bulan sejak bulan Oktober sampai dengan Februari 2021 menjadi tidak tepat;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak perhitungan hak normatif yang diajukan Penggugat oleh karena berdasarkan ketentuan 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 hak pekerja/buruh adalah berupa: uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 Ayat (2);

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian Tergugat, selanjutnya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya demikian juga Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPdata;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai bukti P-1A sampai dengan bukti P-8 dan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Adi Apriyanto dan Prasetyo Bangun Raharjo, sementara Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya, telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda

Halaman 45 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

sebagai bukti T-1 sampai dengan bukti T-15 dan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Marlina dan Tarsan Edy Marto S.;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan memeriksa gugatan, Jawaban, Replik, Duplik, dan bukti-bukti yang diajukan para pihak, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan gugatan *a quo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat menuntut uang pesangon dan uang penghargaan dan hak-hak lainnya atas pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi untuk menghindari kerugian, seluruhnya sejumlah Rp96.813.995,00 (sembilan puluh enam juta delapan ratus tiga belas ribu sembilan ratus sembilan puluh lima rupiah), sementara Tergugat menolak tuntutan Penggugat dengan alasan kondisi Perusahaan Tergugat yang selama 2 (dua) tahun berturut-turut telah mengalami kerugian;

Menimbang, bahwa atas perbedaan pendapat yang demikian, maka pokok permasalahan adalah apa alasan hukum pemutusan hubungan kerja Penggugat dan apa implikasi hukumnya terhadap Penggugat maupun Tergugat?;

Menimbang, bahwa sebelum memberikan pertimbangan hukum atas pokok perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat, oleh karena terdapat perselisihan terkait status kerja Penggugat, Majelis Hakim terlebih dahulu mempertimbangkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1A berupa Surat Keputusan Tentang Pengangkatan Status Karyawan No. 446/HRD-SKPK/XI/2015 tertanggal 1 November 2015, diperoleh fakta bahwa Tergugat telah mengangkat Penggugat sebagai Karyawan Tetap Tergugat terhitung sejak tanggal 15 November 2015, dengan terlebih dahulu Penggugat bekerja selama 41 (empat puluh satu) bulan dengan status kontrak;

Menimbang, bahwa selama persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan adanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang ditandatangani oleh para pihak;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-7 berupa Surat Nomor:12957/-1.835.3 tertanggal 29 Desember 2020, diperoleh fakta bahwa Penggugat pertama kali bekerja pada Tergugat sejak tanggal 2 April 2012;

Menimbang, bahwa dimana oleh karena faktanya tidak terdapat bukti yang menunjukkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang ditandatangani

Halaman 46 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

para pihak sejak awal Penggugat bekerja pada tanggal 2 April 2012, yang dapat menunjukkan jenis pekerjaan dan jangka waktu pekerjaan yang dilaksanakan Penggugat bersifat musiman atau sementara, atas fakta yang demikian terhadap dalil Tergugat bahwa Penggugat melakukan pekerjaan yang sementara sifatnya sejak tanggal 2 April 2012, menurut Majelis Hakim tidak cukup beralasan hukum, dan karenanya patut dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak cukup bukti yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah pekerjaan yang sementara sifatnya maupun bersifat musiman sebagaimana dipertimbangkan di atas, karenanya beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan dan menyatakan demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau berstatus karyawan tetap dengan masa kerja yang diperhitungkan sejak tanggal 2 April 2012;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian petitum gugatan Penggugat angka 2 dan angka 4 menjadi beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap pokok perselisihan para pihak tentang pemutusan hubungan kerja, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-4 berupa Surat No: 027.PHK/HRD-IL/IX/2020, Perihal: Surat Pemutusan Hubungan Kerja, tertanggal 30 September 2020, diperoleh fakta bahwa Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2020, dengan alasan yang pada pokoknya karena Perusahaan mengalami kesulitan dalam hal keuangan;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan 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 mengatur sebagai berikut:

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

Halaman 47 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



- 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 pada bagian penjelasan ketentuan 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, bahwa Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-02 berupa Laporan Keuangan PT Intraco Lestari Untuk Tahun Yang Berakhir Pada Tanggal 31 Desember 2020 Dan Laporan Auditor Independen, menunjukkan fakta bahwa berdasarkan hasil audit eksternal, kondisi keuangan Tergugat pada akhir tahun 2020 mengalami kerugian sejumlah Rp12.462.615.605,00 (dua belas milyar empat ratus enam puluh dua juta enam ratus lima belas ribu enam ratus lima rupiah);

Menimbang, bahwa dengan fakta yang demikian telah cukup bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena Perusahaan mengalami kesulitan dalam hal keuangan, adalah berdasar hukum;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas, oleh karena pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat berdasar hukum, karenanya telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Perusahaan mengalami kerugian terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2020, dan mewajibkan Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian, menjadikan petitum Penggugat angka 5 beralasan hukum dan karenanya patut dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

Halaman 48 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan pemutusan hubungan kerja Penggugat beralasan hukum, maka terhadap petitum Penggugat angka 3 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak berdasar dan bertentangan dengan ketentuan hukum Ketenagakerjaan, menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat perselisihan para pihak mengenai upah yang diterima Penggugat pada tahun 2020, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-6A, P-6B dan P-6C berupa Slip Gaji Penggugat masing-masing untuk bulan Januari 2020, bulan Juni 2020 dan bulan Juli 2020, diperoleh fakta bahwa upah Penggugat yang bersifat tetap terdiri dari Gaji Pokok sejumlah Rp3.857.500,00 (tiga juta delapan ratus lima puluh tujuh ribu lima ratus rupiah), dan Tunjangan Kelebihan Jam Kerja (TKJK) sejumlah Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah), sehingga upah Penggugat yang bersifat tetap adalah sejumlah Rp4.157.500,00 (empat juta seratus lima puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-6D berupa Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 121 Tahun 2019 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2020, diketahui Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta untuk tahun 2020 adalah sebesar Rp4.276.349,906 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah koma sembilan ratus enam rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-10 berupa Surat Keterangan Nomor: 11517/-1.834.1, diperoleh fakta bahwa Tergugat mengajukan permohonan untuk melaksanakan pembayaran Upah Minimum Provinsi Tahun 2021 sama dengan Upah Minimum Provinsi Tahun 2020 dan telah mendapatkan persetujuan untuk melaksanakan pembayaran Upah Minimum Provinsi Tahun 2021 sama dengan Upah Minimum Provinsi Tahun 2020 oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti tersebut diketahui bahwa persetujuan yang didapatkan Tergugat adalah untuk melaksanakan pembayaran UMP Tahun 2021 sama dengan UMP Tahun 2020, dan tidak menunjukkan adanya persetujuan terhadap Perusahaan Tergugat untuk melaksanakan pembayaran UMP untuk tahun 2020, atas fakta yang demikian,

Halaman 49 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

oleh karena perselisihan upah Penggugat adalah upah selama tahun 2020, maka persetujuan tersebut (vide T-10) bukti tidak memiliki relevansi dengan perselisihan dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 88E Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, mengatur bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas, dimana upah Penggugat di bulan Januari 2020, bulan Juni 2020 dan bulan Juli 2020, terbukti kurang dari besaran Upah Minimum Propinsi DKI Jakarta Tahun 2020 sejumlah Rp4.276.349,906 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah koma sembilan ratus enam rupiah), maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 88E Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menggunakan Upah Minimum Propinsi DKI Jakarta Tahun 2020 sebesar Rp4.276.349,906 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah koma sembilan ratus enam rupiah) sebagai dasar perhitungan hak-hak Penggugat dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa memperhatikan guna membuktikan adanya kekurangan upah selama tahun 2020 Penggugat hanya mengajukan mengajukan bukti Slip Gaji sebanyak 3 (tiga) bulan yaitu, Slip Gaji bulan Januari 2020, Slip Gaji bulan Juni 2020 dan Slip Gaji bulan Juli 2020, yang masing-masing menunjukkan bahwa upah tetap Penggugat adalah sejumlah Rp4.157.500,00 (empat juta seratus lima puluh tujuh ribu lima ratus rupiah), jumlah mana lebih kecil dari besaran Upah Minimum Propinsi DKI Jakarta Tahun 2020, sebesar Rp4.276.349,906 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah koma sembilan ratus enam rupiah);

Menimbang, bahwa dengan fakta yang demikian dimana terbukti pembayaran upah Penggugat selama 3 (tiga) bulan pada bulan Januari 2020, bulan Juni 2020 dan bulan Juli 2020 kurang dari besaran Upah Minimum Propinsi DKI Jakarta Tahun 2020, maka beralasan hukum bagi Majelis Hakim

Halaman 50 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

untuk menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah Penggugat pada bulan Januari 2020, bulan Juni 2020 dan bulan Juli 2020, sebesar selisih upah Penggugat dengan Upah Minimum Propinsi DKI Jakarta Tahun 2020, seluruhnya sejumlah Rp356.549,718 (tiga ratus lima puluh enam ribu lima ratus empat puluh sembilan rupiah koma tujuh ratus delapan belas sen), dengan rincian sebagai berikut:

$$- \quad 3 \times (\text{Rp}4.276.349,906 - \text{Rp}4.157.500,00) = \text{Rp}356.549,718$$

Menimbang, bahwa memperhatikan dengan pertimbangan yang demikian, maka tuntutan Penggugat berkenaan dengan kekurangan UMP Propinsi DKI Jakarta Tahun 2020 menjadi beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja beralasan hukum dan telah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2020, maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terhadap permintaan Penggugat terkait dengan upah proses menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-3 berupa Internal Memorandum tertanggal 12 Mei 2020, diperoleh fakta bahwa Tergugat menunda pembayaran tunjangan hari raya (THR) dengan ketentuan dapat dibayarkan pada waktu yang akan ditentukan kemudian, demikian pula sepanjang persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan Tergugat telah membayarkan tunjangan hari raya (THR) Tahun 2020 kepada Penggugat, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat belum menerima pembayaran tunjangan hari raya (THR) Tahun 2020;

Menimbang, bahwa atas pertimbangan yang demikian, maka beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar tunjangan hari raya (THR) Tahun 2020 kepada Penggugat sejumlah Rp4.276.349,906 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah koma sembilan ratus enam rupiah);

Menimbang, bahwa atas pertimbangan yang demikian, maka petitum Penggugat berkenaan dengan pembayaran tunjangan hari raya menjadi beralasan hukum dan karenanya patut untuk dikabulkan;

Halaman 51 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

Menimbang, bahwa selama persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan Penggugat memiliki hak atas cuti sebesar Rp4.105.295,00 (empat juta seratus lima ribu dua ratus sembilan puluh lima rupiah), menjadikan tuntutan Penggugat tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 2 April 2012 dan putusnya hubungan kerja dinyatakan terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2020, maka masa kerja Penggugat adalah selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayarkan Tergugat kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp40.981.874,00 (empat puluh juta sembilan ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

- | | |
|--|------------------|
| 1) Uang Pesangon: $0,5 \times 9 \times \text{Rp}4.276.349,906$ | =Rp19.243.575,00 |
| 2) Uang Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 4 \times \text{Rp}4.276.349,906$ | =Rp17.105.400,00 |
| 3) Tunjangan Hari Raya Tahun 2020 | =Rp4.276.350,00 |
| 4) Kekurangan Upah bulan Januari, Juni, Juli 2020 | =Rp356.550,00 + |
| Total | =Rp40.981.874,00 |

Menimbang, bahwa atas seluruh pertimbangan di atas, maka beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan petitum gugatan Penggugat angka 6 untuk sebagian;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 7 agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya kasasi, peninjauan kembali dan atau perlawanan atas putusan perkara *a quo*, karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR *jo* SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 *jo* SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001;

Menimbang, bahwa oleh karena bukti-bukti selain daripada yang telah dipertimbangkan di atas tidak ada relevansinya dengan substansi perkara *a quo*, maka bukti-bukti tersebut dikesampingkan, dan berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan hukum

Halaman 52 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

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

bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara *a quo* kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM PROVISI

- Menolak gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan demi hukum hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung sejak tanggal 2 April 2012;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2020;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp40.981.874,00 (empat puluh juta sembilan ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara seluruhnya sejumlah Rp17.000,00 (tujuh puluh empat ribu rupiah);

Halaman 53 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin, tanggal 11 September 2023, oleh kami, Dariyanto, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H., dan Purwanto, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst tanggal 10 April 2023, putusan tersebut pada hari Senin, 25 September 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Pipih Restiviani, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H.

Dariyanto, S.H., M.H.

Purwanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Pipih Restiviani, S.H., M.H.

Halaman 54 dari 55 Putusan PHI Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



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

Perincian biaya :

1. Panggilan	:	Rp7.000,00;
2. Materai	:	Rp10.000,00;
.....	:	
Jumlah	:	<u>Rp17.000,00;</u>
		(tujuh belas ribu rupiah)