



**P U T U S A N**

**Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**AJID MUSTOMI**, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat di Jl. Situ Gede Raya No. 44 RT.006 RW. 012, Kelurahan/Desa Cibubur, Kecamatan Ciracas, Kota Jakarta Timur sesuai Kartu Tanda Penduduk Nomor 3175091707770024, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada: **MARTHEN BOILIU, S.H.**, dan **HOTMA DUMA ASIANNA SILABAN, S.H.**, Para Advokat dari Kantor Hukum Marthen Hotma & Partners di Sovereign Plaza Lt. 12, Jl. TB Simatupang, Cilandak, Jakarta Selatan 12430, untuk bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 6 Juni 2022 Untuk selanjutnya disebut sebagai "**PENGGUGAT**".

**Lawan :**

**PT SANDHY PUTRA MAKMUR**, Perseroan Terbatas yang berkedudukan di Gedung Telkom BLK Sandhy Putra Tebet Jl. Telkom 5 Nomor 10, RT 006 / RW 001, Kebon Baru - Tebet Jakarta Selatan, Dalam hal ini diwakili oleh **Jeffry Hasibuan**, dalam jabatannya sebagai Direktur Utama PT Sandhy Putra Makmur, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada: **Yadi Maryadi, dkk.**, Para Karyawan dari PT Sandhy Putra Makmur, untuk bertindak secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 September 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

**YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM**, yang beralamat di Jalan Cisanggarung Nomor 2 Citarum, Kecamatan Bandung Wetan, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini diwakili oleh: **Dodi Irawan, S.T.** selaku Ketua Dewan Pengurus Yayasan Pendidikan Telkom, dan

*Halaman 1 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



**Ir. Agung Sutanto Adi Susetyo, M. Eng.** Selaku Sekretaris Dewan Pengurus Yayasan Pendidikan Telkom, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **Dr. I Nyoman Wisnu Wardhana, S.T.,L.L.M.** dan **Devita Laila Adriani, S.H.**, Para Karyawan dari Yayasan Pendidikan Telkom, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 September 2022, selanjutnya disebut sebagai **TURUT TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat dalam perkara ini;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang berperkara yang diajukan di persidangan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 16 Agustus 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 12 September 2022 di bawah Register Nomor **308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst**, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan yang bekerja pada TERGUGAT sejak 1 Agustus 2011 yang berlangsung secara terus menerus dan tidak terputus sebagaimana telah diakui oleh Tergugat didalam Suratnya kepada kuasa Penggugat dkk (8 orang) dengan menerima upah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo ketentuan Upah Minimum Provinsi yang berlaku di DKI Jakarta, dan telah mengalami PHK;
2. Bahwa persetujuan antara Tergugat sebagai Pengusaha/Perusahaan dan Penggugat dkk (8 orang) sebagai karyawan yang bekerja pada Tergugat timbul/lahir pada saat berlakunya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo ketentuan Upah Minimum Provinsi yang berlaku di DKI Jakarta, sehingga penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak antara Penggugat dkk (8 orang) dan Tergugat tunduk dan

*Halaman 2 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



mengikuti ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo ketentuan Upah Minimum Provinsi yang berlaku di DKI Jakarta sebagai patokan/dasar perhitungan kompensasi PHK dan Hak-hak normatif lainnya bagi Penggugat dkk (8 orang);

3. Bahwa Tergugat adalah perusahaan Jasa Tenaga Kerja (*Outsourcing*) dimana Penggugat dkk (8 orang) dipekerjakan Tergugat pada perusahaan pengguna jasa tenaga kerja sesuai dengan lokasi penugasan dari Tergugat sejak Penggugat bekerja hingga PHK ;
4. Bahwa Tergugat adalah perusahaan Jasa Outsourcing yang sahamnya dimiliki oleh Turut Tergugat, sehingga untuk menjamin gugatan Penggugat dkk (8 orang) tidak sia-sia dikemudian hari maka Penggugat dkk (8 orang) mendudukan Turut Tergugat sebagai pihak dalam gugatan a quo agar nantinya ikut tunduk dan mematuhi Putusan Pengadilan terkait gugatan a quo;
5. Bahwa permasalahan antara Penggugat dkk (8 orang) dengan Tergugat timbul mulai dari Tergugat Mengeluarkan Nota Dinas No. 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021 yang berisi pada pokoknya memberikan 2 (dua) opsi/pilihan kepada Para Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur, yaitu:
  - a. PT. Sandhy Putra Makmur melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), besaran pesangon untuk karyawan sesuai aturan yang berlaku, namun pembayarannya dilakukan secara dicicil, sesuai kemampuan perusahaan dan kondisi keuangan perusahaan;
  - b. Merumahkan karyawan tanpa diberikan bantuan tunai tetapi BPJS tetap dibayarkan oleh perusahaan.
6. Bahwa pokok alasan Tergugat melakukan Pemutusan Penggugat dkk (8 orang) sebagaimana disebutkan didalam Nota Dinas No. 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021, bahwa:
  - a. Dengan ini disampaikan bahwa keuangan perusahaan masih sulit akibat dari pentimpangan pengelolaan keuangan masa lalu dan juga COVID-19 yang berakibat menurun secara drastis terhadap pendapatan dan laba yang dihasilkan oleh perusahaan. Hal ini membuat hutang kepada pihak ketiga (Subkon, Bank, Pajak, BPJS) yang jumlahnya sampai dengan 31 Agustus 2021 telah mencapai Rp. 234 Miliar;
  - b. Kondisi keuangan perusahaan yang tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada pihak ke-3 mengakibatkan timbulnya dampak hukum berupa somasi atau tuntutan hukum kepada perusahaan, yang

*Halaman 3 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



jika tidak coba disolusikan atau diselesaikan akan dapat berujung pada tuntutan dipailitkan;

- c. Di sisi lain beban operasional tetap tinggi terutama biaya karyawan sehingga berdampak pada kondisi keuangan yang semakin terbebani. Upaya efisini pada biaya umum dan administrasi lainnya telah dilakukan namun belum cukup untuk menutupi kekurangan dana yang terjadi saat ini;
- d. Bagi karyawan yang masih aktif diperkenankan untuk mengikuti program tersebut;
- e. Karyawan diharapkan untuk memilih salah satu program tersebut dengan mengisi surat pernyataan (terlampir). Diharapkan surat pernyataan agar dikirimkan paling lambat tanggal 7 Oktober 2021.

7. Bahwa alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat dkk (8 orang) sebagaimana diuraikan diatas tidak dapat diterima oleh karena Tergugat adalah perusahaan jasa tenaga kerja (*Outsourcing*) yang mempekerjakan Penggugat dkk (8 orang) pada perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dimana upah/gaji Penggugat dkk (8 orang) setiap bulan maupun kompensasi dll setiap tahun berasal dari Perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan sudah dibayarkan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja kepada Tergugat dimana beban pembayaran upah/gaji Penggugat dkk (8 orang) setiap bulan maupun kompensasi dll setiap tahun berasal dari perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan sudah dibayarkan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja kepada Tergugat sesuai dengan ketentuan Pasal 28 dan Pasal 29 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, maka bagaimana mungkin Tergugat mendalilkan mengalami kerugian hingga melakukan efisiensi dengan melakukan PHK terhadap Penggugat dkk (8 orang). Oleh karenanya Penggugat dkk (8 orang) berkesimpulan bahwa diduga Tergugat memanfaatkan situasi Covid-19 dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 dan PP Nomor 35 tahun 2021 yang memberikan celah pijakan soal PHK karena perusahaan mengalami kerugian, dan melakukan PHK terhadap Penggugat dkk (8 orang) guna memperoleh perhitungan kompensasi PHK yang relatif kecil sesuai dengan yang diinginkan Tergugat. Lagi pula sangatlah tidak adil jika kerugian yang dialami Tergugat akibat penyimpangan pengelolaan keuangan masa lalu oleh para pimpinan perusahaan sebagaimana dikemukakan oleh Tergugat dalam surat Nota
- Halaman 4 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dinas No. 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021 dibebankan kepada Penggugat dkk (8 orang) yang mengalami PHK guna guna memperoleh perhitungan kompensasi PHK yang relatif kecil sesuai yang diinginkan Tergugat;

8. Bahwa oleh karena didalam surat Tergugat Nota Dinas No. 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021 tidak tegas menyebutkan nama Penggugat dkk (8 orang) dan alasan PHK oleh Tergugat tidak dapat diterima, maka kemudian Penggugat dkk (8 orang) melalui kuasanya dari Kantor Hukum Marthen Hotma & Partners mengajukan Surat Nomor 012/UM-MH/XI/2021 tanggal 8 November 2021 kepada Tergugat dengan maksud untuk dilakukan Perundingan Bipartit terkait permasalahan tersebut, yang kemudian Surat Penggugat dkk (8 orang) tersebut mendapat respon/tanggapan dari Tergugat melalui Surat Nomor 1243/GS/Sypuma-00/XI/2021 tanggal 10 November 2021 untuk dilakukan Perundingan Bipartit pada hari Senin tanggal 15 November 2021 Jam 09 WIB – selesai bertempat kantor Tergugat di Ruang Rapat Gedung Telkom BLK Sandhy Putra Tebet Jl. Telkom 5 Nomor 10, Tebet Jakarta Selatan dan telah diadakan Perundingan Bipartit pada hari dan tanggal yang ditentukan tersebut antara Penggugat dkk (8 orang) yang diwakili oleh kuasanya dan Tergugat diwakili oleh “Jeffry Hasibuan” selaku Direktur Utama PT. Sandhy Putra Makmur serta beberapa staf dari pihak Tergugat yang kemudian dituangkan dalam Minute Of Meeting tanggal 15 November 2021 dengan 3 (tiga) poin kesepakatan antara lain:
  - a. Perusahaan akan memberikan penjelasan secara rinci terkait perhitungan hak-hak kepada Shari dkk (8 orang) jika memilih opsi PHK;
  - b. Perusahaan akan membuat perhitungan PHK yang dibuatkan pernama karyawan, akan disampaikan kepada kuasa hukum karyawan;
  - c. Jika Sahari dkk (8 orang) menerima di-PHK dengan perhitungan yang sudah mencapai kesepakatan bersama, maka akan dilanjutkan dengan pertemuan selanjutnya tentang mekanisme pembayarannya.
9. Bahwa oleh karena Tergugat dan Penggugat dkk (8 orang) sesuai *Minute Of Meeting* Perundingan Bipartit tanggal 15 November 2021 bersepakat untuk diadakan pertemuan kedua Perundingan Bipartit guna menindaklanjuti poin-poin *Minute Of Meeting* Perundingan Bipartit tanggal 15 November 2021 sebagaimana diuraikan diatas, maka kemudian dilakukan pertemuan kedua Perundingan Bipartit dimana Penggugat dkk (8 orang) terdorong keinginan penyelesaian secara *win-win solution* maka kemudian mengajukan

Halaman 5 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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

perhitungan kompensasi PHK dan hak-hak normatif lainnya sebesar 1 (satu) kali PMTK (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 150/MEN/2000 jo No. KEP-78/MEN/2001) jo Undang-Undang No. 13 tahun 2003, dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Kompensasi PHK:

1) Zainuddin, masa kerja 29 (dua puluh sembilan) tahun, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9$  = Rp. 39.745.674,
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 5$  = Rp. 22.080.930,
- Uang Penggantian hak 15% x 61.826.604,- = Rp. 9.273.990,
- Jumlah ----- = Rp. 71.100.594,-

2) Andi Suroso masa kerja 10,0.5 (sepuluh tahun lima hari), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9$  = Rp. 39.745.674,
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 4$  = Rp. 17.416.186,
- Uang Penggantian hak 15% x 57.161.860,- = Rp. 8.574.279,
- Jumlah ----- = Rp. 65.736.139,-

3) Sahari, masa kerja 22,7.0 (dua puluh dua tahun tujuh bulan), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9$  = Rp. 39.745.674,
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 8$  = Rp. 34.832.372,
- Uang Penggantian hak 15% x 74.578.046,- = Rp. 11.186.709,
- Jumlah ----- = Rp. 85.764.755,-

4) Ranggana Ampilalas, masa kerja 12,0.14 (dua belas tahun empat belas hari), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9$  = Rp. 39.745.674,
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 5$  = Rp. 22.080.930,
- Uang Penggantian hak 15% x 61.826.604,- = Rp. 9.273.990,
- Jumlah ----- = Rp. 71.100.594,-

5) Ajid Mustomi, masa kerja 9,5.0 (sembilan tahun lima bulan), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9$  = Rp. 39.745.674,
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 4$  = Rp. 17.416.186,
- Uang Penggantian hak 15% x 57.161.860,- = Rp. 8.574.279,
- Jumlah ----- = Rp. 65.736.139,-

Halaman 6 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6) Rusmin, masa kerja 16,10.8 (enam belas tahun sepuluh bulan delapan hari), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp. 4.416.186 x 9 = Rp. 39.745.674,
- Uang Penghargaan masa kerja Rp. 4.416.186 x 6 = Rp. 26.497.116,
- Uang Penggantian hak 15% x 66.242.790,- = Rp. 9.936.418,
- Jumlah ----- = Rp. 76.179.208,-

7) Ngadiman, masa kerja 12,1.0 (dua belas tahun satu bulan), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp. 4.416.186 x 9 = Rp. 39.745.674,
- Uang Penghargaan masa kerja Rp. 4.416.186 x 5 = Rp. 22.080.930,
- Uang Penggantian hak 15% x 61.826.604,- = Rp. 9.273.990,
- Jumlah ----- = Rp. 71.100.594,-

8) Sodimin, masa kerja 29,1.0 (dua puluh sembilan tahun satu bulan), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp. 4.416.186 x 9 = Rp. 39.745.674,
- Uang Penghargaan masa kerja Rp. 4.416.186 x 10 = Rp. 44.161.860,
- Uang Penggantian hak 15% x 83.907.534,- = Rp. 12.586.130,
- Jumlah ----- = Rp. 96.493.664,-

9) Jumlah 1+2+3+4+5+6+7+8 = Rp. 603.211.687,-

b. Kekurangan pembayaran upah/gaji;

1. Ranggana Ampilalas, Mei 2020 – Desember 2021 = Rp. 34.360.549,-
2. Rusmin, April 2020 – Desember 2021 = Rp. 55.586.998,-
3. Sodiman, Mei 2020 – Desember 2021 = Rp. 44.416.186,-
4. Zainuddin, Mei 2020 – Desember 2021 = Rp. 44.369.664,-
5. Ajid Mustomi, Mei 2020 – Desember 2021 = Rp. 55.670.186,-
6. Jumlah 1+2+3+4+5 = Rp. 234.404.051,-

c. THR yang belum dibayarkan;

1. Ranggana Ampilalas, THR 2021 = Rp. 4.416.186,-
2. Rusmin, THR 2021 = Rp. 4.416.186,-
3. Sodiman, THR 2021 = Rp. 4.416.186,-
4. Zainuddin, THR 2021 = Rp. 4.416.186,-
5. Ajid Mustomi, THR 2021 = Rp. 4.416.186,-

Halaman 7 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



6. Jumlah 1+2+3+4+5 = Rp. 22.080.930,-

d. Total a+b+c =Rp.859.696.668,  
(delapan ratus lima puluh sembilan juta enam ratus sembilan puluh enam ribu enam ratus enam puluh delapan rupiah).

10. Bahwa berdasarkan perhitungan Penggugat dkk (8 orang) sebagaimana diuraikan diatas, Tergugat memberikan perhitungan kompensasi PHK dan THR tahun 2020 dan THR tahun 2021 seluruhnya sebesar Rp. 463.479.400,- (empat ratus enam puluh tiga juta empat ratus tujuh puluh sembilan ribu empat ratus rupiah) dengan perincial perhitungan kompensasi PHK dari Tergugat (terlampir) dengan mekanisme pembayaran secara cicil, akan tetapi Penggugat dkk (8 orang) melalui kuasanya menolak perhitungan dan mekanisme pembayaran tersebut, sehingga tidak ada kesesuaian pendapat mengenai "cara pembayaran dan Perhitungan" Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak serta hak-hak normatif lainnya sehingga ketidaksesuaian pendapat tersebut menjadi Perselisihan PHK, selanjutnya Penggugat dkk (8 orang) mencatatkan perselisihan tersebut ke Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Trasmigrasi dan Energi Kota Jakarta Selatan dengan dilampiri bukti penyelesaian melalui perundingan bipartit, dan telah diadakan klarifikasi serta Mediasi dengan 3 (tiga) kali pertemuan mediasi tetapi Tergugat tidak pernah menghadiri pertemuan Mediasi tersebut meskipun Tergugat telah dipanggil secara patut oleh Mediator pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Trasmigrasi dan Energi Kota Jakarta Selatan, sehingga Mediator pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Trasmigrasi dan Energi Kota Jakarta Selatan mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 3353/-1.835.3 tanggal 18 Mei 2022 yang isinya menyebutkan:

**Menganjurkan:**

1. PT. Sandhy Putra Makmur yang beralamat di Jl. Telkom Building Kav. 4-6, Sisingamangaraja Kebayoran Baru membayarkan kepada para pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, kekurangan pembayaran upah dan tunjangan hari raya sesuai daftar terlampir; sebesar Rp.859.696.668, (delapan ratus lima puluh sembilan juta enam ratus sembilan puluh enam ribu enam ratus enam puluh delapan rupiah);
2. Agar Sdr. Zainudin dkk ( 8 orang) menerima poin 1;

*Halaman 8 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



3. Kedua belah pihak memberikan jawaban ..... dst ( terlampir).

11. Bahwa oleh karena Penggugat dkk (8 orang) melalui kuasanya telah berupaya dengan dorongan penyelesaian secara win-win solution dengan perhitungan kompensasi PHK sebesar 1 (satu) kali PMTK (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 150/MEN/2000 jo No. KEP-78/MEN/2001) jo Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang kemudian besaran kompensasi secara win-win solution dituangkan Mediator dalam Surat Anjuran Nomor 3353/-1.835.3 tanggal 18 Mei 2022 sebagaimana telah diuraikan diatas tidak direspon oleh Tergugat, maka dalam gugatan a quo Penggugat dkk (8 orang) mengajukan tuntutan kompensasi PHK sebesar 2 (dua) kali PMTK (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 150/MEN/2000 jo No. KEP-78/MEN/2001) jo Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ditambah upa proses sesuai ketentuan SEMA No. 3/2015 jo Yurisprudensi Perdata khusus No. 1/Yur/PHI/2018 tahun 2018, berikut kekurangan upah/gaji dan Tunjangan Hari Raya yang belum dibayarkan, dengan perincian perhitungan sebagai berikut:

a. Kompensasi PHK:

1) Zainuddin, masa kerja 29 (dua puluh sembilan) tahun, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9 \times 2$  = Rp. 79.491.356,-
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 10$  = Rp. 44.161.860,-
- Jumlah ----- = Rp. 123.653.860,-

2) Andi Suroso masa kerja 10,0.5 (sepuluh tahun lima hari), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9 \times 2$  = Rp. 79.491.356,-
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 4$  = Rp. 17.416.186,-
- Jumlah ----- = Rp. 96.907.542,-

3) Sahari, masa kerja 22,7.0 (dua puluh dua tahun tujuh bulan), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9 \times 2$  = Rp. 79.491.356,-
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 8$  = Rp. 34.832.372,-
- Jumlah ----- = Rp.114.323.728,-



4) Ranggana Ampilalas, masa kerja 12,0.14 (dua belas tahun empat belas hari), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9 \times 2$  = Rp. 79.491.356,-
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 5$  = Rp. 22.080.930,-
- Jumlah ----- = Rp. 101.572.286,-

5) Ajid Mustomi, masa kerja 9,5.0 (sembilan tahun lima bulan), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9 \times 2$  = Rp. 79.491.356,-
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 4$  = Rp. 17.416.186,-
- Jumlah ----- = Rp. 96.907.542,-

6) Rusmin, masa kerja 16,10.8 (enam belas tahun sepuluh bulan delapan hari), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9 \times 2$  = Rp. 79.491.356,-
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 6$  = Rp. 26.497.116,-
- Jumlah ----- = Rp. 105.988.472,-

7) Ngadiman, masa kerja 12,1.0 (dua belas tahun satu bulan), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9 \times 2$  = Rp. 79.491.356,-
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 5$  = Rp. 22.080.930,-
- Jumlah ----- = Rp. 101.572.286,-

8) Sodimin, masa kerja 29,1.0 (dua puluh sembilan tahun satu bulan), dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon Rp.  $4.416.186 \times 9 \times 2$  = Rp. 79.491.356,-
- Uang Penghargaan masa kerja Rp.  $4.416.186 \times 10$  = Rp. 44.161.860,-
- Jumlah ----- = Rp. 123.653.860,-

9) Jumlah 1+2+3+4+5+6+7+8 = Rp. 864.579.576,-

b. Kekurangan pembayaran upah/gaji;

1. Ranggana Ampilalas, Mei 2020 – Desember 2021 = Rp. 17.180.274,-
2. Rusmin, April 2020 – Desember 2021 = Rp. 27.586.998,-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3. Sodiman, Mei 2020 – Desember 2021 = Rp. 22.208.093,-
- 4. Zainuddin, Mei 2020 – Desember 2021 = Rp. 22.184.832,-
- 5. **Ajid Mustomi, Mei 2020 – Desember 2021 = Rp. 27.835.093,-**
- 6. Jumlah 1+2+3+4+5 (perincian terlampir) = Rp. 116.995.290,-

c. THR 2020 yang belum dibayarkan sebesar ½ x 1 bulan upah UMP 2020:

- 1. Zainuddin = Rp. 2.301.600,-
- 2. Andi Suroso = Rp. 2.301.600,-
- 3. Sahari = Rp. 2.301.600,-
- 4. Ranggana Ampilalas = Rp. 2.301.600,-
- 5. **Ajid Mustomi = Rp. 2.301.600,-**
- 6. Rusmin = Rp. 2.301.600,-
- 7. Ngadiman = Rp. 2.301.600,-
- 8. Sodimin = Rp. 2.301.600,-
- 9. Jumlah 1+2+3+4+5+6+7+8 ----- = Rp. 18.412.800,-

d. Total a+b+c ----- =Rp.999.987.666,-

(sembilan ratus sembilan puluh sembilan juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu enam ratus enam puluh enam *rupiah*).

12. Bahwa dari uraian kompensasi PHK tersebut diatas, maka perhitungan kompensasi PHK Penggugat sendiri sebesar 2 (dua) kali PMTK (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 150/MEN/2000 jo No. KEP-78/MEN/2001) jo Undang-Undang No. 13 tahun 2003 , berikut Tunjangan Hari Raya yang belum dibayarkan, dengan perincian perhitungan sebagai berikut:

a. Kompensasi PHK masa kerja 29 (dua puluh sembilan) tahun, dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1. Uang Pesangon Rp. 4.416.186 x 9 x 2 = Rp. 79.491.356,-
- 2. Uang Penghargaan masa kerja Rp. 4.416.186 x 10 = Rp. 17.416.186,-
- 3. Jumlah 1+2 = Rp. 96.907.542,-

b. Kekurangan pembayaran upah/gaji;  
Mei 2020 – Desember 2021 = Rp. **27.835.093,-**

c. THR 2020 yang belum dibayarkan = Rp. 2.301.600,-

d. Total a+b ----- = Rp.127.044.235,-

(seratus dua puluh tujuh juta empat puluh empat ribu dua ratus tiga puluh lima *rupiah*).



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa selain itu, Penggugat juga berhak atas upah proses sesuai dengan SEMA No. 3/2015 jo Yurisprudensi Perdata khusus No. 1/Yur/PHI/2018 tahun 2018 yaitu *Rp. 4.416.186 x 6 bulan upah = Rp. 26.497.116,- (dua puluh enam juta empat ratus sembilan puluh tujuh ribu seratus enam belas rupiah);*

## PETITUM

Berdasarkan alasan-alasan sebagaimana telah diuraikan diatas, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk memeriksa, mengadili, serta berkenan menjatuhkan Putusan yang Amarnya berbunyi sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak maupun kekurangan pembayaran upah/gaji setiap bulan dan THR, seketika dan sekaligus seluruhnya sebesar Rp. 127.044.235,- (*seratus dua puluh tujuh juta empat puluh empat ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah*);
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak maupun kekurangan pembayaran upah/gaji setiap bulan dan THR secara tunai, seketika dan sekaligus seluruhnya sebesar Rp. 127.044.235,- (*seratus dua puluh tujuh juta empat puluh empat ribu dua ratus tiga puluh lima rupiah*);
5. Memerintahkan kepada Tergugat maupun Turut Tergugat termasuk siapapun yang terkait dengan Tergugat dan Turut Tergugat supaya tunduk dan mematuhi Putusan ini;
6. Membebankan biaya perkara kepada Tergugat maupun Turut Tergugat secara tanggung renteng;

Atau bilamana Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, mohon menjatuhkan Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan hadir Kuasa Hukum Penggugat maupun Kuasa Tergugat dan Kuasa Turut Tergugat,

*Halaman 12 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut di atas, Tergugat yang diwakili oleh Kuasanya telah mengajukan Jawaban secara tertulis pada tanggal 31 Oktober 2022, yang pada pokoknya berisi sebagai berikut:

## Dalam Eksepsi

### Gugatan para penggugat cacat hukum karena Anjuran/Risalah yang menjadi dasar perkara ini cacat hukum

1. Penyelesaian perselisihan melalui Mediator Hubungan Industrial dalam hal ini Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi (Disnaker) Kota Administrasi Jakarta hingga saat ini belum pernah dilaksanakan dikarenakan surat undangan/panggilan dari Disnaker dialamatkan ke Jl. Sisingamangaraja Kav.4-6, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Sementara sejak bulan Agustus 2020 (kurang lebih 2 tahun) kantor operasional **Tergugat** sudah pindah ke alamat BLK Sandhy Putra Tebet, Jl. Telkom 5 No.10, RT.006 RW001, Kebon Baru, Tebet, Jakarta Selatan (walaupun secara legalitas masih menggunakan alamat Jl. Sisingamangaraja Kav.4-6, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan). Pihak **Penggugat** melalui Kuasa Hukumnya Marthen Hotma & Partners sebelum mengajukan mediasi ke Disnaker, sebelumnya pernah berkunjung untuk melaksanakan Bipartit dengan pihak **Tergugat** di kantor operasional BLK Sandhy Putra Tebet, Jl. Telkom 5 No.10, RT.006 RW001, Kebon Baru, Tebet, Jakarta Selatan. Dengan demikian ada dugaan bahwa **Penggugat** dengan sengaja menutupi informasi alamat kantor operasional **Tergugat** terkini kepada pihak Disnaker, sehingga **Tergugat** tidak menerima Surat Undangan dan Anjuran Disnaker serta tidak hadir memenuhi Undangan Mediasi Disnaker sebanyak 3 (tiga) kali. Dengan demikian dapat digunakan sebagai dasar **Penggugat** untuk melakukan gugatan ke Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Jakarta Pusat.
2. Berdasarkan penjelasan butir 1 (satu) di atas, maka dapat disimpulkan sementara bahwa upaya penyelesaian perselisihan melalui **Mediasi** belum terlaksana sebagai akibat Surat yang dikirimkan oleh Disnaker selama ini belum diterima oleh pihak **Tergugat**, sehingga Anjuran/Risalah yang dibuat

Halaman 13 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst



oleh Mediator Hubungan Industrial berpotensi cacat hukum. Untuk itu, berdasarkan ketentuan Pasal 4 (empat) ayat (1) UU PPHI, maka proses Mediasi dan Anjuran/Risalah dari pihak Mediator yang dilampirkan dalam gugatan **Penggugat** perlu ditinjau kembali untuk dilakukan proses mediasi ulang dengan pihak Disnaker. Hal ini merujuk pada ketentuan **Pasal 83 ayat (1) UU PPHI** yang intinya menyebutkan bahwa **“jika gugatan tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi/Konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat”**.

#### **Dalam Pokok Perkara**

1. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 1 yang menyatakan bahwa Para **Penggugat** adalah Karyawan PT. Sandhy PutraMakmur (SPM) adalah benar;
2. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 2 yang menyatakan bahwa persetujuan antara **Tergugat** dan **Penggugat** timbul pada saat berlakunya Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **adalah tidak benar**, karena permasalahan timbul mulai dari **Tergugat** mengeluarkan Nota Dinas No.1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021 perihal Program PHK dan merumahkan Karyawan dalam rangka efisiensi, sehingga penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak antara **Penggugat** dan **Tergugat** merujuk kepada ketentuan Undang-Undang terbaru nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Bahwa dalil Para **Penggugat** nomor 3 yang menyatakan bahwa **Tergugat** adalah Perusahaan Jasa Tenaga Kerja (*Outsourcing*) adalah tidak benar, karena **Tergugat** dalam menjalankan kegiatan usahanya tidak hanya bergerak di bidang pengelolaan Jasa Tenaga Kerja (*Outsourcing*) saja, namun juga bergerak di bidang usaha pekerjaan Jaringan Telekomunikasi, Konstruksi dan Perdagangan Umum;
4. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 4 yang menyatakan bahwa **Tergugat** adalah Perusahaan yang sahamnya dimiliki **Turut Tergugat** adalah benar, namun dalam pelaksanaannya **Turut Tergugat** tidak bertanggung jawab atas kerugian yang diakibatkan atas pengelolaan Perseroan. Hal ini sesuai dengan UU nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 3 (tiga) ayat (1) yang intinya menyebutkan bahwa **“Pemegang Saham tidak bertanggung jawab secara pribadi atas perikatan yang dibuat atas nama Perseroan dan tidak bertanggung jawab atas kerugian Perseroan melebihi saham yang dimiliki”**. Bilamana merujuk UU nomor 40 tahun

*Halaman 14 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2007 Pasal 97 ayat (3) bahwa tanggung jawab atas pengelolaan Perseroan merupakan sepenuhnya menjadi tanggung jawab Direksi;

5. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 5 yang menyatakan bahwa permasalahan antara **Penggugat** dengan **Tergugat** timbul mulai dari **Tergugat** mengeluarkan Nota Dinas No.1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021 adalah benar;
6. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 6 yang menyatakan bahwa **Tergugat** melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap **Penggugat** adalah **tidak benar**, karena sesuai Nota Dinas **Tergugat** nomor 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021, isinya menawarkan 2 (dua) opsi yang dapat dipilih oleh **Penggugat**, yaitu program PHK dan program dirumahkan. Sebenarnya **Tergugat** masih membutuhkan **Penggugat** untuk tetap bekerja di Perusahaan, namun karena kondisi keuangan Perusahaan sedang mengalami kesulitan dan kerugian, maka **Tergugat** kemudian merumahkan sebagian karyawan termasuk **Penggugat**. Merumahkan karyawan dipilih karena Perusahaan mengikuti anjuran pemerintah agar tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan;
7. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 7 yang pada intinya menyatakan bahwa **Tergugat** mengada-ada mengalami kerugian hingga melakukan efisiensi dengan melakukan PHK terhadap **Penggugat** adalah **tidak benar**. Perlu diketahui bahwa setelah dilakukan evaluasi secara lebih mendalam perolehan margin atas pengelolaan bisnis **Tergugat** ternyata tidak mencukupi untuk menutupi seluruh biaya operasional Perusahaan termasuk biaya untuk membayarkan gaji semua karyawan (defisit). Dalil **Penggugat** nomor 7 yang menyatakan bahwa pembayaran kompensasi setiap bulan yang diperoleh dari Perusahaan pengguna jasa tenaga kerja kepada **Tergugat** setiap tahunnya mengalami penurunan omset pendapatan yang pada akhirnya sangat berdampak terhadap ketidakmampuan **Tergugat** dalam membayarkan upah/gaji atau kompensasi kepada seluruh karyawan termasuk **Penggugat** setiap bulannya. Perlu diketahui bahwa anggapan **Penggugat** yang selama ini berasumsi dipekerjakan oleh **Penggugat** pada Perusahaan pengguna jasa tenaga kerja yang kompensasinya setiap bulan dibayarkan berasal dari penerimaan Perusahaan pengguna jasa tenaga kerja tidak sepenuhnya benar, hal ini dikarenakan tidak selamanya Perusahaan pengguna jasa tenaga kerja bekerja sama dengan **Tergugat**, sehingga di saat terjadi pemutusan hubungan kerjasama dengan

Halaman 15 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-Ph/2022/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)



Perusahaan pengguna jasa tenaga kerja pembayaran upah/gaji atau kompensasi **Penggugat** setiap bulannya menjadi tanggung jawab **Tergugat**. Hal ini yang membuat ketidakmampuan **Tergugat** dalam membayarkan upah/gaji atau kompensasi **Penggugat** setiap bulannya yang berpotensi menjadi beban tetap Perusahaan. Kaitan dengan anggapan **Penggugat** yang memperoleh perhitungan kompensasi PHK yang relative kecil adalah tidak benar. Pada prinsipnya **Tergugat** dalam membayarkan kompensasi PHK mengacu pada ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan PP Nomor 35 Tahun 2021.

8. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 8 yang menyebutkan bahwa **Tergugat** tidak tegas dengan tidak menyebutkan nama-nama **Penggugat** dengan alasan PHK adalah tidak benar. Hal ini dikarenakan dalam Nota Dinas **Tergugat** No.1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021 adalah merupakan informasi kepada seluruh karyawan **Tergugat** mengenai opsi program PHK dan merumahkan karyawan dalam rangka efisiensi, sehingga dalam surat tersebut tentunya tidak merinci nama-nama **Penggugat**. Berkaitan hasil MOM antara **Penggugat** dengan **Tergugat** pada tanggal 15 November 2021 disampaikan bahwa **Tergugat** pernah memberikan penjelasan secara rinci terkait perhitungan hak-hak **Penggugat** jika memilih opsi PHK adalah benar;
9. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 9 belum dapat menjadi acuan yang harus disepakati oleh pihak **Tergugat** dikarenakan perhitungan tersebut masih berdasarkan perhitungan sepihak dari pihak **Penggugat**. Mengenai besaran nilai pesangon yang harus diberikan **Tergugat** kepada **Penggugat** perlu ditinjau kembali oleh **Tergugat** yang dalam perhitungannya mengacu kepada Peraturan Perusahaan **Tergugat** dan merujuk kepada Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021, sehingga untuk menemukan kata sepakat mengenai besaran nilai hak pesangon perlu diadakan pertemuan mediasi kembali antara **Penggugat** dengan **Tergugat**;
10. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 10 yang menyatakan bahwa **Tergugat** tidak hadir pada 3 (tiga) kali pertemuan mediasi adalah benar, dengan alasan sesuai penjelasan pada eksepsi. Mengenai tuntutan **Penggugat** mengenai besaran hak pesangon yang harus diberikan oleh **Tergugat** sesuai penjelasan butir 9;
11. Bahwa dalil **Penggugat** nomor 11, 12 dan 13 mengenai besaran tuntutan pesangon kepada **Tergugat** perlu dilakukan perhitungan kembali sesuai penjelasan butir 9;

*Halaman 16 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan dalil-dalil **Tergugat** yang telah diuraikan di atas, mohon Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan putusan sebagai berikut:

## Dalam Eksepsi:

1. Mengabulkan eksepsi **Tergugat** tersebut;
2. Mengembalikan gugatan **Penggugat** kepada **Penggugat**;
3. Menyatakan gugatan **Penggugat** perlu ditinjau kembali karena gugatan **Penggugat** belum sepenuhnya dapat diterima oleh **Tergugat**.

## Dalam Pokok Perkara:

Perlu ditinjau kembali atas gugatan **Penggugat** sebagian atau seluruhnya selain gugatan yang disetujui oleh **Tergugat**.

## ATAU

Bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya dalam peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, Turut Tergugat tidak mengajukan jawabannya, Meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu di dalam persidangan;

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik Tanggal 14 November 2022, dan atas Replik Penggugat tersebut Tergugat juga telah mengajukan Dupliknya pada Persidangan tanggal 28 November 2022;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup sebanyak 8 (delapan) bukti surat, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian lagi foto kopi dari foto kopi, lalu diberi tanda sebagai P-1 s.d P-8, yaitu ;

1. Bukti P - 1 : Foto copy dari asli Print Out Jawaban Rekap Perhitungan kompensasi PHK dari PT. Sandhy Putra Makmur pada tanggal 23 Desember 2021 melalui email [generalaffair@sandhyputramakmur.com](mailto:generalaffair@sandhyputramakmur.com) kepada kuasa Penggugat melalui email [hotma.duma@mh-attorney.com](mailto:hotma.duma@mh-attorney.com) berisi tanggal Penggugat mulai bekerja pada Tergugat, Halaman 17 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tanggal PHK Penggugat berikut Masa Kerja Penggugat, dan Perhitungan Hak-hak kompensasi PHK dari Tergugat kepada Penggugat;

2. Bukti P - 2 : Foto copy dari asli Nota Dinas No. 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021 dari PT. Sandhy Putra Makmur kepada Penggugat dkk;
3. Bukti P - 3 : Foto copy dari asli Surat Nomor 012/UM-MH/XI/2021 tanggal 8 November 2021 dari kuasa Penggugat kepada Tergugat;
4. Bukti P - 4 : Foto copy dari asli Surat Tergugat Nomor 1243/GS/Sypuma-00/XI/2021 tanggal 10 November 2021 untuk dilakukan Perundingan Bipartit pada hari Senin tanggal 15 November 2021 Jam 09 WIB – selesai bertempat kantor Tergugat di Ruang Rapat Gedung Telkom BLK Sandhy Putra Tebet Jl. Telkom 5 Nomor 10, Tebet Jakarta Selatan;
5. Bukti P - 5 : Foto copy dari asli Risalah Pertemuan Bipartit tanggal 15 November 2021 Jam 09:30 – 11.00 WIB bertempat kantor Tergugat di Ruang Rapat Gedung Telkom BLK Sandhy Putra Tebet Jl. Telkom 5 Nomor 10, Tebet Jakarta Selatan
6. Bukti P - 6 : Foto copy dari asli Print out kekurangan pembayaran Gaji dari Tergugat;
7. Bukti P - 7 : Foto copy dari asli Print out pembayaran Gaji terakhir dari Tergugat;
8. Bukti P - 8 : Foto copy dari asli Surat Anjuran Nomor 3353/-1.835.3 tanggal 18 Mei 2022.

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dan ada aslinya dan sebagian lagi fotokopi dari fotokopi lalu diberi tanda sebagai bukti T-1 s.d bukti T- 10, yaitu sebagai berikut:

1. Bukti T-1 : Laporan Keuangan Tahun 2021 sekaligus *Restatement* Laporan Keuangan Tahun 2020 yang di audit oleh Kantor Akuntan Publik (copy dari asli).
2. Bukti T-2 : Surat No : NDI.887/CC/Sypuma-00/4 /2020 perihal Penyesuaian Gaji dan THR 2020 Selama Masa Pandemi Covid-19 tanggal 6 Mei 2020 (copy dari *print out*).
3. Bukti T-3 : Surat No : 289/FA/Sypuma-00/3/2021 perihal Efisiensi/Penghematan Biaya dan melalui Rasionalisasi

Halaman 18 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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

4. Bukti T-4 : Karyawan tanggal 12 Maret 2021 (copy dari *print out*).  
Surat No : 360/GS/Sypuma-00/III/2021 perihal Efisiensi Biaya melalui Program Rasionalisasi Karyawan tanggal 30 Maret 2021 (copy dari *print out*).
5. Bukti T-5 : Surat No : 815/GS/Sypuma-00/VII/2021 perihal Laporan Keuangan posisi 30 Juni 2021 dan Tindak Lanjut yang Perlu Dilakukan tanggal 23 Juli 2021 (copy dari *print out*).
6. Bukti T-6 : Surat No : 820/GS/Sypuma-00/VII/2021 perihal Perbaikan Kinerja Keuangan dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Hidup Perusahaan tanggal 26 Juli 2021 (copy dari *print out*).
7. Bukti T-7 : Surat No : 848/GS/Sypuma-00/VII /2021 perihal Upaya Penyelamatan Perusahaan dengan Merumahkan Karyawan tanggal 30 Juli 2021 (copy dari *print out*).
8. Bukti T-8 : Surat No : 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 perihal Program PHK dan Merumahkan Karyawan Dalam Rangka Efisiensi tanggal 30 September 2021 (copy dari *print out*).
9. Bukti T-9 : Surat No : 680/GS/Sypuma-00/VI/2022 perihal Perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kelola Perusahaan tanggal 30 Juni 2022 (copy dari asli).
- 10 Bukti T-10 : Daftar Buku Surat Masuk *Loby* atau *Receptionist* Telkom Jakarta Selatan Jl. Sisingamangaraja Kav 4-6, Kebayoran Baru periode Januari s.d Agustus 2022 (copy dari copy)

Menimbang, bahwa terhadap bukti surat yang diajukan oleh Para Pihak tersebut diatas, yang telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1888 KUHPerdara maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat tulis surat yang berupa fotokopi yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide jurisprudence* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa selain bukti surat Penggugat juga telah mengajukan Saksi 2 (dua) orang saksi yang bernama **Andi Suroso** dan **Sahari** dibawah sumpah di dalam persidangan telah memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi Andi Suroso

*Halaman 19 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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 Sdr. Sodimin selaku Penggugat terakhir mengerjakan Pekerjaan Jaringan dan tidak mengingat Pekerjaan tersebut pada tahun berapa, itu menandakan;
- Bahwa Pekerjaan Jaringan yang dikerjakan oleh Sdr. Sodimin sudah sangat lama dan setelah itu Sdr. Sodimin tidak ada pekerjaan yang dikerjakan lagi di Kantor Tergugat
- Bahwa Karyawan yang dirumahkan masih bekerja dan tidak digaji.
- Bahwa Surat tersebut yang dijadikan dasar PHK oleh Penggugat. Padahal Penggugat sampai dengan saat ini belum memilih salah satu dari dua opsi tersebut, sehingga tidak dapat dijadikan dasar keputusan PHK kepada Penggugat;
- Bahwa benar Tergugat telah mengirimkan Surat kepada kuasa Penggugat yang menyebutkan Penggugat bekerja pada Tergugat sejak sejak 1 Desember 1991 hingga dengan saat ini
- Bahwa Tergugat adalah perusahaan jasa tenaga kerja dan Keterangan Saksi Tergugat bernama Tumiran memberikan keterangan yang sama bahwa benar Tergugat adalah jasa tenaga kerja (Outsourcing) ditambah mengelola tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan lain melalui kerja sama

## 2. Saksi Sahari

- Bahwa pada November 2021 mendapatkan pesan Whatsapp berupa Surat dari Manajemen Tergugat yang diasumsikan hal tersebut sebagai Surat PHK kepada Penggugat
- Bahwa ada Notadinas PHK dari Tergugat pada November 2021. Tergugat menilai bahwa saksi tidak konsisten akan keterangannya yang awalnya berupa surat melalui pesan Whatsapp namun berikutnya menerangkan berupa Notadinas PHK;
- Bahwa pada November 2021, Tergugat tidak pernah mengeluarkan baik Surat ataupun Notadinas, sehingga tidak ada kejelasan dokumen mana yang dimaksudkan oleh saksi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat juga telah menghadirkan 2 (dua) orang saksinya yang bernama **Sudarno** dan **Tumiran** dibawah sumpah di dalam persidangan menerangkan sebagai berikut:

### 1. Saksi **Sudarno**

- Bahwa sudah melakukan konfirmasi ke Kantor Disnaker Jakarta Selatan perihal Salinan Anjuran dan Bukti Pengiriman Dokumen kepada Tergugat;

*Halaman 20 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



- Bahwa masih belum mendapatkan jawaban kejelasan perihal tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa benar Surat Anjuran dari Dinsaker belum pernah diterima oleh pihak Tergugat;
- Bahwa sudah ada ± 90 orang mengajukan opsi PHK
- Bahwa pihak Penggugat pada saat perundingan bipartit pernah meminta dihitung Uang Pesangon, dengan catatan Apabila Mengajukan PHK, sehingga tidak benar bahwa Penggugat sudah dilakukan PHK

**2. Saksi Tumiran**

- Benar Surat Menyurat Tergugat masih menggunakan alamat yang lama di Jl. Sisingamangaraja Kav 4-6 Kebayoran Baru Jakarta Selatan;
- Masih ada Security dan Resepsionis di alamat yang lama di Jl. Sisingamangaraja Kav 6-6 Kebayoran Baru Jakarta Selatan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing telah menyampaikan Kesimpulannya pada persidangan tanggal 20 Maret 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan, Berita Acara tersebut harus dianggap sudah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

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

**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

**DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa selain memberi jawaban atas pokok perkara, Tergugat juga mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat cacat hukum karena Anjuran/Risalah yang menjadi dasar perkara ini cacat hukum, karena undangan dari Disnaker dialamatkan ke Jl. Singsingamangaraja Kav 4-6, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, sementara Tergugat sudah pindah ke alamat BLK Sandhy Putra Tebet Jl. Telkom 5 No. 10 RT.006 RW.001, Kebon Baru, Tebet, Jakarta Selatan;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam repliknya membantah Eksepsi dari Tergugat, dalam repliknya menyatakan bahwa Gugatan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;

*Halaman 21 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Terhadap Eksepsi dari Tergugat dan bantahan dari Penggugat, Majelis Hakim memberi pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa berkas Gugatan Penggugat ternyata telah dilampiri Anjuran/risalah dari Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta selatan, Nomor: 3353/-1.835.3 tanggal 18 Mei 2022 yang di dalamnya termasuk nama Penggugat *in casu* Ajid Mustomi, hal tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui bipartit maupun mediasi telah dilakukan. Oleh karena gugatan telah dilampiri Anjuran membuktikan bahwa syarat formil telah terpenuhi dan Para Pihak terbukti telah menempuh seluruh proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang - undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka Eksepsi mengenai gugatan Penggugat cacat hukum tidak terbukti dan tidak beralasan hukum sehingga eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tidak dapat diterima, maka selanjutnya Majelis Hakim akan memeriksa Pokok Perkaranya;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah diuraikan dalam gugatan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada pokoknya Penggugat adalah karyawan dari Tergugat sejak 1 Agustus 2011 yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus. Permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat timbul sejak adanya Nota Dinas dari Tergugat tanggal 30 September 2021 yang memberikan dua opsi kepada Penggugat yaitu Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan pembayaran Pesangon dicicil sesuai kemampuan Perusahaan, dan opsi kedua

Halaman 22 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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

merumahkan karyawan tanpa diberi upah tetapi hanya dibayar BPJS Ketenagakerjaan setiap bulannya;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan alasan Tergugat melakukan PHK sebagaimana Nota Dinas adalah akibat keuangan perusahaan yang masih sulit akibat covid19 sehingga Tergugat kesulitan memenuhi kewajiban kepada pihak ketiga dan menanggung beban operasional yang tinggi terutama biaya karyawan, dan telah melakukan efisiensi namun belum cukup menutupi kekurangan dana yang terjadi saat ini;

Menimbang, bahwa akibat opsi yang diberikan oleh Tergugat tersebut dan mengenai perhitungan kompensasi PHK dan THR Tahun 2020 dan THR Tahun 2021 dari Tergugat serta mekanisme pembayarannya tidak dapat diterima oleh Penggugat, maka terjadi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat. Selanjutnya Penggugat menuntut untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat sejumlah Rp. 153.541.351,00 (seratus lima puluh tiga juta lima ratus empat puluh satu ribu tiga ratus lima puluh satu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Rp. 96.907.542,00
- b. Kekurangan pembayaran upah/gaji Mei 2020 s.d Desember 2021 Rp. 27.835.093,00
- c. THR 2020 Rp. 2.301.600,00, dan
- d. Upah proses selama 6 (enam) bulan Rp. 26.497.116,00

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan mengakui memiliki hubungan kerja dengan Penggugat sebagaimana didalilkan dalam gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat membenarkan dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat adalah Perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh Turut Tergugat, namun pelaksanaannya Turut Tergugat tidak bertanggung jawab atas kerugian pengelolaan perseroan;

Menimbang, bahwa Tergugat membenarkan bahwa permasalahan timbul karena Tergugat mengeluarkan Nota Dinas tanggal 30 September 2021, dimana Tergugat tidak mampu membayarkan upah/gaji Penggugat setiap bulannya, sehingga Tergugat melakukan PHK dengan perhitungan kompensasi mengacu pada UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021,

*Halaman 23 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehingga besaran tuntutan besaran pesangon dari Penggugat kepada Tergugat perlu dilakukan perhitungan kembali, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk meninjau kembali atas gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat di atas, Turut Tergugat tidak memberikan jawaban, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu di dalam persidangan;

Menimbang, bahwa karena gugatan Penggugat disangkal oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada para pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai P-8 dan 2 (dua) orang saksi yang bernama **Andi Suroso** dan **Sahari**, demikian juga Tergugat untuk meneguhkan dalil-dalil jawabannya juga mengajukan bukti surat dari bukti T-1 sampai T-10 dan diperkuat 2 (dua) orang Saksi yaitu **Sudarno** dan **Tumiran**;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa lebih lanjut perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim memeriksa mengenai status hubungan kerja dan masa kerja serta upah Penggugat setiap bulannya;

Menimbang, bahwa mengenai status hubungan kerja dan masa kerja serta upah Penggugat terbukti telah diakui oleh Tergugat, dimana dalam jawabannya pada angka (1) yang menyatakan " *Bahwa dalil Penggugat pada angka (1) yang menyatakan bahwa Penggugat adalah karyawan dari PT Sandhy Putra Makmur (SMP) adalah benar*" maka terhadap dalil hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah adalah bersifat terus menerus/karyawan tetap, mulai kerja dari 1 Agustus 2011 dengan upah sebesar Rp. 4.416.186,00 (empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh enam rupiah) merupakan fakta hukum, sehingga merujuk ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR *juncto* Pasal 1925 KUHPERdata, pengakuan di dalam persidangan merupakan bukti yang sempurna, sehingga Majelis Hakim tidak perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan keterangan lainnya terkait status hubungan kerja, masa kerja dan upah Penggugat setiap bulannya;

Halaman 24 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



Menimbang, bahwa yang menjadi Pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan hak-hak Penggugat akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana dalil Penggugat juga diakui Tergugat dalam jawabannya pada angka (5) Permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat timbul dikarenakan Tergugat mengeluarkan Nota Dinas No. 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 tanggal 30 September 2021;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca secara seksama Nota Dinas No 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 (*vide* Bukti P-2 = Bukti T-8) Perihal : Program PHK dan Merumahkan Karyawan Dalam Rangka Efisiensi yang diterbitkan pada tanggal 30 September 2021 oleh Jeffry Hasibuan sebagai Direktur Perusahaan Tergugat, hal mana isi surat tersebut pada angka (4) menyampaikan: "*dalam rangka efisiensi untuk menyelamatkan perusahaan agar tetap dapat beroperasi, mulai 1 Oktober 2021 manajemen akan mengambil langkah terhadap karyawan yang dirumahkan sebagai berikut:*

- a. *Melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), besaran pesangon untuk karyawan sesuai aturan yang berlaku, namun pembayarannya dilakukan secara cicilan, sesuai kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan.*
- b. *Merumahkan karyawan tanpa diberikan bantuan tunai tetapi BPJS tetap dibayarkan oleh Perusahaan;*
- c. *Bagi karyawan yang masih aktif diperkenankan untuk mengikuti program tersebut;*
- d. *Karyawan diharapkan untuk memilih salah satu program tersebut dengan mengisi surat pernyataan (terlampir). Diharapkan surat pernyataan agar dikirimkan kepada SM General Support paling lambat tanggal 7 Oktober 2021;*

Menimbang, bahwa adanya Surat Program efisiensi tersebut dibenarkan oleh Saksi Penggugat Andi suroso dan Saksi Tergugat Sudarno dan Tumiran, dimana Para Saksi menerangkan akibat adanya surat Nota Dinas tersebut Penggugat tidak dapat memilih dari 2 (dua) opsi yang ditawarkan Tergugat sehingga terjadi Perselisihan sebagaimana perkara *aquo*;

Menimbang, bahwa oleh karena status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah karyawan tetap, mengingat gugatan diajukan Penggugat tanggal 12 September 2022, maka penyelesaian perselisihan PHK *a quo* harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah

Halaman 25 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diundangkan tanggal 2 November 2020 dan aturan pelaksanaannya berupa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Peraturan Pemerintah RI No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang telah diundangkan pada tanggal 2 Februari 2021, serta menpedomani SEMA RI. No. 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan, maka Majelis Hakim terikat dengan penerapan azas hukum yaitu “*azas lex posterior derogat legi priori artinya Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang lama/terdahulu yang mengatur hal yang sama*”;

Menimbang, bahwa Norma Ketenagakerjaan sudah jelas mengatur hal-hal yang dilarang dilakukan dalam Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 153 ayat (1) dan (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain larangan tersebut juga ada Norma yang mengatur alasan yang menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi sebagaimana diatur dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, dalam perkara *a quo* Penggugat dalam Petitumnya tidak menuntut untuk dipekerjakan kembali, tetapi menuntut hak-hak akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang didasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta hak-hak lainnya termasuk upah proses, disisi lain Tergugat sudah jelas mendalilkan bahwa Perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan, dan kerugian sehingga untuk menyelamatkan Perusahaan harus melakukan kebijakan salah satunya Pemutusan hubungan kerja dengan hak-hak sesuai ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1 dan T-5 berupa Laporan Keuangan Tergugat untuk tahun 2021, ditemukan bahwa Tergugat mengalami kerugian hingga mencapai Rp. 16.800.246.526,00 (enam belas miliar delapan ratus juta dua ratus empat puluh enam ribu lima ratus dua puluh enam rupiah), demikian juga sebagaimana dalil Tergugat bahwa Pandemi Covid-19 tahun 2020-2021 sangat mempengaruhi keuangan Tergugat, dalil tersebut diperkuat saksi yang dihadirkan Tergugat **Sudarno** yang menerangkan bahwa akibat

*Halaman 26 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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

Pandemi Covid 19 menyebabkan kerugian terhadap perusahaan tergugat, juga di dukung bukti surat T-2 berupa upaya-upaya efisiensi yang telah dilakukan Perusahaan, dan bukti T-7 berupa Upaya Penyelamatan Perusahaan Dengan Merumahkan Karyawan, menurut Majelis Hakim hal yang demikian adalah upaya-upaya yang menurut hukum bisa saja dilakukan tetapi tetap dengan memperhatikan hak-hak Pekerja/buruh *in casu* Penggugat, karena *Fakta Notoir* dampak covid-19 bukan hanya kepada Pengusaha/Perusahaan tetapi juga kepada Pekerja/Buruh, oleh karenanya untuk menjamin terciptanya keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan, Majelis Hakim berpendapat terkait Perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat harus dapat mendapatkan kemaslahatan masing-masing pihak, dimana Tergugat dapat mempertahankan usahanya, demikian Penggugat juga dapat mempertahankan hidupnya setelah tidak bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dan ketentuan hukum tersebut di atas, alasan PHK antara Penggugat dan Tergugat karena kondisi memaksa akibat pandemi covid-19 agar Tergugat tetap bertahan, maka Majelis Hakim berpendapat kondisi/keadaan secara hukum dapat dikatakan keadaan mendesak (*force majeure*), sebagaimana Putusan Mahkamah Agung No.435K/Pdt.Sus-PHI/2015, hal mana Mahkamah Agung menyatakan "*Majelis berpendapat bahwa suatu keadaan/kondisi dapat dikatakan force majeure seperti yang diatur dalam Pasal 1244-1245 KUHPerdara adalah apabila ada suatu keadaan yang menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu hubungan hukum tidak dapat dilaksanakan antara lain diakibatkan oleh: 1) Bencana alam (gempa bumi, tanah longsor, banjir); 2) Kebakaran, perang, huru-hara, pemogokan dan epidemi; 3) Tindakan pemerintah di bidang moneter yang menyebabkan kerugian luar biasa*". Merujuk pada Putusan Mahkamah Agung tersebut, yang menyatakan epidemi sebagai keadaan *force majeure* yang didasarkan Pasal 1244-1245 KUHPerdara, maka pandemi covid-19 yang memiliki skala yang lebih besar, sehingga secara hukum termasuk dalam keadaan/kondisi yang memaksa (*force majeure*), karenanya Majelis Hakim berpendapat Tergugat untuk menyelamatkan perusahaan secara hukum berhak melakukan efisiensi maupun upaya-upaya lain yang sah namun pelaksanaannya harus tetap sesuai ketentuan perundangan-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa Tergugat menyampaikan berupaya untuk melakukan efisiensi karena mengalami kerugian dan juga dampak adanya Covid-19 dengan melakukan PHK terhadap Penggugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan oleh

*Halaman 27 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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)



karena Perusahaan Tergugat sekalipun terdampak Covid-19 namun terbukti tidak sampai menutup usaha, tetapi hanya upaya mengurangi karyawan, demikian juga dengan masa kerja Penggugat telah lebih dari 10 (sepuluh) tahun, dan Tergugat tidak mampu untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat, serta Penggugat juga tidak menginginkan hubungan kerjanya dilanjutkan, hal tersebut tercermin dalam petitumnya yang menuntut hak-hak atas pemutusan Hubungan kerja, maka dengan merujuk Pasal 157A UU No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan dimana pada ayat (1) mengatur: "*selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya*", sehingga sebelum hubungan kerja dinyatakan putus oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hubungan kerja tersebut belum terputus. Berdasarkan fakta dan ketentuan tersebut adalah adil kiranya Majelis Hakim menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan dikarenakan Tergugat mengalami kerugian dan terdampak *force majeure* akibat Covid-19 dengan demikian Petitum Penggugat pada angka (2) layak dan beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut di atas, dengan merujuk ketentuan Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengatur sebagai berikut:

*Pasal 45*

2. *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup, maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. *uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh 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);*

Majelis Hakim berpendirian bahwa atas PHK *a quo*, Penggugat berhak atas kompensasi PHK berdasarkan ketentuan tersebut di atas, sehingga dengan Masa Kerja Penggugat 10 (sepuluh) tahun lebih tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun, dengan upah terakhir Penggugat Rp. 4.416.186,00, maka Tergugat

*Halaman 28 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berkewajiban membayar kompesasi pesangon kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

- a. uang pesangon Penggugat adalah  $0,75 \times 9 \times \text{Rp.}4.416.186 = \text{Rp.} 29.809.255,00$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja  $4 \times \text{Rp.} 4.416.186,00 = \text{Rp.} 17.664.744,00$
- c. Uang penggantian hak = Nihil

Sehingga total hak-hak Penggugat akibat PHK adalah Rp. 47.473.999,00 (empat puluh tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa terkait tuntutan Penggugat berupa kekurangan THR tahun 2020 oleh karena kondisi mendesak berupa *force majeure*, dan juga telah adanya pemberitahuan sebelumnya dari Tergugat berupa Penyesuaian Gaji dan THR selama masa Pandemi covid-19 (bukti T-2 ) bukti surat tersebut diperkuat oleh saksi Tergugat Sudarno yang menerangkan bahwa THR Tahun 2020 tidak dibayar penuh oleh Tergugat akibat Pandemi Covid19, oleh karenanya terkait kekurangan THR tahun 2020 yang dituntut Penggugat tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terkait tuntutan upah proses yang dituntut Penggugat, oleh karena terbukti setelah Tergugat menerbitkan Nota Dinas No 1071/GS/Sypuma-00/9/2021 (*vide* Bukti P-2 = Bukti T-8) berupa Surat Perihal : Program PHK dan Merumahkan Karyawan Dalam Rangka Efisiensi, yang diterbitkan pada tanggal 30 September 2021 oleh Jeffry Hasibuan sebagai Direktur Perusahaan Tergugat, hal mana isi surat tersebut pada angka (4) menyampaikan "*dalam rangka efisiensi untuk menyelamatkan perusahaan agar tetap dapat beroperasi, mulai 1 Oktober 2021*". Setelah tanggal tersebut terbukti Tergugat tidak pernah lagi membayar upah Penggugat, maka dengan memperhatikan Pasal 157 A Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban selama proses penyelesaian perselisihan, dimana pada ayat (1) mengatur: "*selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya*", demikian juga mempedomani Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2015 tertanggal 29 Desember 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung tahun 2015 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi Pengadilan, maka berdasarkan *ex aequo et bono* sudah tepat dan patut bagi Majelis Hakim menghukum

Halaman 29 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/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

Tergugat untuk membayar hak upah Proses kepada Penggugat selama 4 (empat) bulan upah, sehingga Penggugat berhak Upah Proses sebesar 4 bulan X Rp. 4.416.186 = Rp. 17.664.744,00 (tujuh belas juta enam ratus enam puluhempat ribu tujuh ratus empat puluh empat rupiah) dengan demikian Petitem Penggugat pada angka (3) dan (4) dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa dalam perkara *a quo* terbukti Tergugat yang berinisiatif dan mengharapkan Penggugat untuk berkorban demi kepentingan Perusahaan serta Tergugat memberikan kesempatan Penggugat untuk dapat berwirausaha (bukti T-3), sehingga kompensasi dari Tergugat tersebut agar dapat memberikan kemanfaatan kepada Penggugat untuk bertahan hidup dengan berwirausaha atau usaha lain, karenanya adalah tepat kompensasi PHK harus dibayarkan Tergugat kepada secara tunai dan sekaligus;

Menimbang, bahwa terkait petitum Penggugat pada angka (5) oleh karena dalam Gugatan Penggugat terdapat Yayasan Pendidikan Telkom dalam kapasitasnya sebagai Turut Tergugat, oleh karena diakui oleh Tergugat bahwa Turut Tergugat sebatas pemegang saham perusahaan Tergugat, dan tidak terdapat hubungan hukum secara langsung antara Penggugat dengan Turut Tergugat, maka oleh karena Gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Turut Tergugat diperintahkan untuk tunduk pada Putusan ini, dengan demikian Petitem Penggugat pada angka (5) dapat dan beralasan hukum dikabulkan;

Menimbang, bahwa terkait dengan bukti-bukti yang dinilai tidak relevan dalam perkara *aquo* tidak dipertimbangkan, dan semuanya telah tercatat dalam Berita acara Pemeriksaan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari berkas perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan nilai gugatan Penggugat lebih dari dari Rp. 150.000.000,00- (*Seratus lima puluh juta rupiah*), maka berdasarkan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebesar tersebut dalam amar putusan di bawah ini, dengan demikian Petitem Penggugat pada angka (6) yang menuntut Tergugat dan Turut Tergugat untuk membayar biaya perkara dapat dikabulkan untuk sebagian;

Memperhatikan Ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Bab IV Ketenagakerjaan, *Juncto*. Pasal 45 ayat (2), *Halaman 30 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Ketentuan perundang-undangan lainnya yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak diucapkan dikarenakan Tergugat mengalami kerugian akibat *Force Majeure*;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta upah proses yang keseluruhannya berjumlah Rp. 65.138.743,00 (enam puluh lima juta seratus tiga puluh delapan ribu tujuh ratus empat puluh tiga rupiah);
4. Memerintahkan kepada Turut Tergugat untuk tunduk dan mematuhi Putusan ini;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar Rp 1.210.000 (satu juta dua ratus sepuluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin tanggal 3 April 2023, oleh kami **Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H.**, sebagai Ketua Majelis, Mursito, S.H., dan Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H., sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 8 Mei 2023 oleh Ketua Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Bobi Iskandarinata, S.H., M.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan dihadiri Kuasa Hukum Tergugat dan Kuasa Hukum Turut Tergugat;

**Hakim-Hakim Anggota,**

**Hakim Ketua Majelis,**

Halaman 31 dari 32 Putusan Nomor 308/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst



Mursito, S.H.

Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H..

Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Bobi Iskandardinata, S.H., M.H.

Rincian biaya perkara:

1. Biaya Panggilan : Rp. 1.200.000,-
  2. Materai : Rp. 10.000,-
- J u m l a h : Rp. 1.210.000,-