



**PUTUSAN**

Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

1. Nama : **Jaja Sudirja**  
NIK : 3604271410930001  
Tempat/Tgl Lahir : Serang, 14 Oktober 1993  
Alamat : KP. Pintu Kapuk, RT. 033, RW. 014, Kel. Bojong  
: Renged, Kec. Teluk Naga Kab. Tangerang,  
Provinsi Banten  
Jabatan : Operator Mesin Chewy Soft Candy  
Upah Terakhir : Rp. 3.312.139,-  
Masa Kerja : 8 Tahun  
selanjutnya disebut sebagai-----**PENGGUGAT I;**
2. Nama : **Sudaryono**  
NIK : 3305171301920001  
Tempat/Tgl Lahir : Kebumen, 13 Januari 1992  
Alamat : DK. Jatisari, RT. 001, RW. 003, Kel. Sukomulio,  
: Kec. Rowokele, Kab. Kebumen, Provinsi Jawa  
Tengah  
Jabatan : Operator Mesin Chawy Soft Candy  
Upah Terakhir : Rp. 3.312.139,-  
Masa Kerja : 9 Tahun  
selanjutnya disebut sebagai-----**PENGGUGAT II;**
3. Nama : **Siti Mufarida**  
NIK : 3173066702860005  
Tempat/Tgl Lahir : Bojobogoro 27 Februari 1986  
Alamat : JL. Lingkungan III, RT. 001, RW. 003, Kel. Tegal  
: Alur, Kec. Kalideres, Kota Jakarta Barat,  
Provinsi DKI Jakarta  
Jabatan : Operator Mesin Chewy Soft Candy  
Upah Terakhir : Rp. 3.312.139,-  
Masa Kerja : 9 Tahun  
selanjutnya disebut sebagai-----**PENGGUGAT III;**
4. Nama : **Eliyati Binti Yahya**

Hlm. 1 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NIK : 3173064404810013  
Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 04 April 1981  
Alamat : Kayu Besar, RT.004, RW.008, Kel. Tegal Alur,  
Kec. Kalideres, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI  
Jakarta  
Jabatan : Operator Mesin  
Upah Terakhir : Rp. 3.312.139,-  
Masa Kerja : 11 Tahun  
selanjutnya disebut sebagai-----**PENGGUGAT IV;**

5. Nama : **Na'ali**  
NIK : 3173061504860007  
Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 15 April 1986  
Alamat : Kamal Muara, RT. 006, RW. 001, Kel. Kamal  
Muara, Kec. Penjaringan, Kota Jakarta Utara,  
Provinsi DKI Jakarta  
Jabatan : Operator Mesin  
Upah Terakhir : Rp. 3.312.139,-  
Masa Kerja : 11 Tahun  
selanjutnya disebut sebagai-----**PENGGUGAT V;**

Dalam hal ini diwakili oleh **Syukur Karunia Tafonao, M Sujadi** Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL - FSPMI) PT. Internusa Food yang beralamat di Jl. Kamal Muara Raya No.40, RT.004 RW.002 Kelurahan Kamal Muara, Kecamatan Penjaringan – Jakarta Utara, **Herlambang Surya Darma, Sigit Setiyono, Asep Sriwanto** Pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC SPL - FSPMI) DKI Jakarta yang beralamat di Jl. Penggilingan Elok No.5, RT.18 / RW.7 Kel. Penggilingan, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dan **Sukriyadi** Pengurus Dewan Pimpinan Wilayah Serikat Pekerja Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW - FSPMI) DKI Jakarta yang beralamat di Jl. Penggilingan Elok No.5, RT.18 / RW.7 Kel. Penggilingan, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 19 September 2022, **PENGGUGAT I, PENGGUGAT II, PENGGUGAT III, PENGGUGAT IV, dan PENGGUGAT V** untuk selanjutnya disebut sebagai **PARA PENGGUGAT;**

## Lawan

**PT. INTERNUSA FOOD**, beralamat di Jl. Kamal Muara Raya No.40, RT.004 RW.002, Kel. Kamal Muara, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara, DKI Jakarta, Dalam hal ini diwakili oleh **Auw Lydia Halim**

Hlm. 2 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selaku Direktur PT. Internusa Food, beralamat di Jl. Kamal Muara Raya No. 40 RT 004/002 Kel. Kamal Muara Kec. Penjaringan Jakarta Utara, memberikan kuasa kepada **Aep Saepulloh Esa, S.H., M.H.**, dan **Siti Mariam, S.H.** Para Advokat pada Law Office AEP SAEPULLOH ESA & ASSOCIATES, beralamat di Mega Regency Blok D28A No.8 Serang Baru, Bekasi 17334, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 28 September 2022, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

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

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

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

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 19 September 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 19 September 2022 di bawah Register Nomor **326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst**, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

### A. DASAR GUGATAN

1. Bahwa gugatan **PARA PENGGUGAT** diajukan setelah gagalnya dalam perundingan Bipartite, maka proses perundingan perselisihan tersebut dilanjutkan ke kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dan setelah melewati proses Mediasi Tripartit sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dibuktikan dengan dikeluarkannya Anjuran oleh Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dengan Anjuran No. 1170/-1.835.3 tertanggal 11 April 2022;
2. Bahwa telah diterbitkan **Nota Pemeriksaan** dari Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi DKI Jakarta dengan Nomor: 825/1.836.1 tertanggal 24 Februari 2022 dan informasi Penanganan Pengaduan Nomor: 1203/-1.836.1 tertanggal 18 Maret 2022;

*Hlm. 3 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



3. Bahwa **PARA PENGGUGAT** di Putus Hubungan Kerja\_nya tanpa melalui proses seperti yang diamatkan Undang–Undang Ketenagakerjaan dan semenjak **PARA PENGGUGAT** di Putus Hubungan Kerja\_nya oleh **TERGUGAT** secara sepihak, hak–hak yang semestinya dibayarkan oleh **TERGUGAT** kepada **PARA PENGGUGAT** tidak dilaksanakan oleh **TERGUGAT**;
4. Bahwa telah diterbitkan **Nota Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah** oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta dengan nomor: 2099/-1.836.1 tertanggal 24 Mei 2022;
5. Bahwa demi keadilan dan kepastian hukum, maka **PARA PENGGUGAT** mengajukan Gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
6. Bahwa dengan demikian maka Gugatan ini dapat diperiksa, diadili dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

## **B. DALAM POKOK PERKARA MENGENAI STATUS HUBUNGAN KERJA**

1. Bahwa **TERGUGAT** adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha makanan;
2. Bahwa **PARA PENGGUGAT** adalah Karyawan yang bekerja di perusahaan milik **TERGUGAT** dengan status karyawan kontrak (PKWT) dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama	Mulai Bekerja	Upah Terakhir
1	Jaja Sudirja	23 September 2013	Rp. 3.312.139,-
2	Sudaryono	14 September 2012	Rp. 3.312.139,-
3	Siti Mufarida	13 Maret 2012	Rp. 3.312.139,-
4	Eliyati Binti yahya	06 Juli 2010	Rp. 3.312.139,-
5	Na'ali	10 September 2010	Rp. 3.312.139,-

## **PERJANJIAN KERJA YANG CACAT HUKUM BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN JO. PERATURAN PERUSAHAAN**

3. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh **PARA PENGGUGAT** di perusahaan milik **TERGUGAT** adalah merupakan bagian dari proses produksi;
4. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh **PENGGUGAT** di perusahaan milik **TERGUGAT** merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, dalam hal ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak

Hlm. 4 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman;

5. Bahwa antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT dalam 3 (tiga) bulan sekali dibuat *Perjanjian Kerja*, akan tetapi salinan perjanjian kerja tidak pernah diberikan kepada PARA PENGGUGAT dan tidak pernah didaftarkan atau dicatatkan pada Dinas Ketenagakerjaan setempat;
6. Bahwa *Perjanjian Kerja* antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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 dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
  - c. *Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
  - d. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;*
2. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
3. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
4. *Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*
5. *Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*
6. *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*

Hlm. 5 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



7. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*

*Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.*

7. Bahwa telah di terbitkan *Nota Pemeriksaan* yang didapatkan oleh Serikat Pekerja **PARA PENGGUGAT** melalui Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta dengan nomor: 825/1.836.1 tertanggal 24 Februari 2022 yang pada pokoknya menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperusahaan milik **TERGUGAT BATAL DEMI HUKUM**;
8. Bahwa telah diatur didalam *Peraturan Perusahaan* PT. Internusa Food pasal 11 yang menyatakan:
  1. Setiap Calon Pekerja Tetap sebelum diangkat menjadi Pekerja Tetap wajib menjalankan Masa Percobaan Kerja (Probation) paling lama 3 (*tiga*) bulan sejak ditandatanganinya Perjanjian Kerja;
  2. Masa Percobaan di Perhitungkan sebagai masa kerja Pekerja;
  3. Masa Percobaan tidak berlaku bagi Pekerja Waktu Tertentu;
  4. Selama Masa Percobaan, baik Perusahaan maupun Pekerja berhak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Aturan tentang kompensasi atau penalti mengacu pada Undang–Undang yang berlaku;
  5. Perusahaan berhak untuk melakukan Evaluasi Kerja Masa Percobaan dengan ketentuan sebagai berikut:
    - a. Pekerja Masa Percobaan yang lulus Evaluasi Kerja Masa Percobaan berdasarkan penilaian pengusaha memenuhi syarat yang telah ditetapkan Pengusaha, akan diangkat menjadi Pekerja Tetap oleh Perusahaan melalui pemberitahuan secara tertulis;
    - b. Pekerja Masa Percobaan yang tidak lulus Evaluasi Kerja Masa Percobaan berdasarkan penilaian Pengusaha tidak memenuhi syarat yang telah ditetapkan Pengusaha, akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan melalui Pemberitahuan secara tertulis.
9. Bahwa mengacu pada Pasal 11 *Peraturan Perusahaan*, **PARA PENGGUGAT** tidak mengisyaratkan Status Hubungan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah seharusnya **PARA PENGGUGAT** diangkat menjadi

*Hlm. 6 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



status hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

10. Bahwa telah diatur dalam *Peraturan Perusahaan* PT. Internusa Food Pasal 12 Ayat (2) dimana PARA PENGGUGAT telah menjalani masa percobaan namun tidak diberikan surat pengangkatan sebagai karyawan Tetap oleh TERGUGAT yang terjadi PARA PENGGUGAT dipekerjakan selama bertahun-tahun tanpa status hubungan kerja yang jelas;  
Kekurangan Upah PENGGUGAT selama bekerja yang diperkuat oleh Nota Penetapan Atas Kekurangan Upah oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi DKI Jakarta dengan No: 2073/-1.836.1 Tertanggal 23 Mei 2022.
11. Bahwa semenjak PARA PENGGUGAT bekerja, TERGUGAT telah membayar upah yang kurang dari ketentuan yang berlaku;
12. Bahwa adapun upah yang diterima oleh PARA PENGGUGAT dibayar oleh TERGUGAT dengan perhitungan Upah Minimum Propinsi (UMP) dibagi 30 hari kerja;
13. Bahwa adapun pembayaran upah yang diterima oleh PARA PENGGUGAT dari TERGUGAT dilakukan 2 (*dua*) minggu sekali dengan format perhitungan Pembayaran Upah/Gaji Karyawan akan dibayarkan 2x (*dua kali*) dalam satu 1 (*satu*) Bulan yaitu Periode I (*satu*) tanggal 1 s/d 15 Gaji akan dibayarkan paling lambat tanggal 20 dan Periode II (*dua*) tanggal 16 s/d 30/31 (tanggal terakhir) Gaji akan dibayarkan paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya;
14. Bahwa oleh karena TERGUGAT membayar upah kepada PARA PENGGUGAT menggunakan dasar hitungan harian maka upah yang diterima oleh PARA PENGGUGAT apabila dibulatkan dalam satu bulan sudah dapat dipastikan upah yang dibayarkan oleh TERGUGAT kurang dari ketentuan yang berlaku;
15. Bahwa Perusahaan milik TERGUGAT adalah produsen (manufacturing) makanan ringan berupa permen lunak (chewy candy) , permen keras (lolipop, hard candy, dsb) , bolu (layer cake), biskuit, dan masih banyak lainnya, dengan nama Parago, Pogy-pogy, Vanelo, SM Bolu, yang telah mendapatkan standar manajemen keamanan pangan yang diakui secara global (ISO 22000:2018) dan sampai saat ini telah berhasil mengeksport berbagai macam produk yang dihasilkan ke sebagian besar dunia, termasuk seluruh wilayah Asia Tenggara, Jepang, Korea, Cina, Amerika Serikat, Afrika, dan Timur Tengah sehingga sangat tidak layak TERGUGAT

Hlm. 7 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar Upah PARA PENGGUGAT dibawah Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta dengan sistem pembayaran dua kali (2x) dalam satu bulan;

16. Adapun rincian kekurangan upah yang diterima oleh PARA PENGGUGAT sampai dengan tahun 2017 sebagai berikut:

## PENGGUGAT I

No.	Tahun	UMP Provinsi DKI Jakarta	Upah di terima per bulan	Kekurangan upah per bulan	Periode	Jumlah Kekurangan Upah
1.	2013	Rp. 2.200.000,-	Rp. 1.650.000,-	Rp. 550.000,-	4	Rp. 2.200.000,-
2.	2014	Rp. 2.441.000,-	Rp. 1.830.750,-	Rp. 610.250,-	12	Rp. 7.323.000,-
3.	2015	Rp. 2.700.000,-	Rp. 2.025.000,-	Rp. 675.000,-	12	Rp. 8.100.000,-
4.	2016	Rp. 3.100.000	Rp. 2.325.000,-	Rp. 775.000,-	12	Rp. 9.300.000,-
5.	2017	Rp. 3.355.750	Rp. 2.516.812,-	Rp. 838.937,-	12	Rp. 10.067.250,-
<b>Total</b>						<b>Rp. 36.990.250,-</b>
Terbilang : <i>Tiga Puluh Enam Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Ribu Dua Ratus Lima Puluh Rupiah</i>						

## PENGGUGAT II

No.	Tahun	UMP Provinsi DKI Jakarta	Upah di terima per bulan	Kekurangan upah per bulan	Periode	Jumlah Kekurangan Upah
1	2012	Rp. 1.529.150,-	Rp. 1.146.862,-	Rp. 382.287,-	5	Rp. 1.911.435,-
2	2013	Rp. 2.200.000,-	Rp. 1.650.000,-	Rp. 550.000,-	12	Rp. 6.600.000,-
3	2014	Rp. 2.441.000,-	Rp. 1.830.750,-	Rp. 610.250,-	12	Rp. 7.323.000,-
4	2015	Rp. 2.700.000,-	Rp. 2.025.000,-	Rp. 675.000,-	12	Rp. 8.100.000,-
5	2016	Rp. 3.100.000	Rp. 2.325.000,-	Rp. 775.000,-	12	Rp. 9.300.000,-
6	2017	Rp. 3.355.750	Rp. 2.516.812,-	Rp. 838.937,-	12	Rp. 10.067.250,-
<b>Total</b>						<b>Rp. 43.301.685,-</b>
Terbilang : <i>Empat Puluh Tiga Juta Tiga Ratus Satu Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Lima Rupiah</i>						

## PENGGUGAT III

No.	Tahun	UMP Provinsi DKI Jakarta	Upah di terima per bulan	Kekurangan upah per bulan	Periode	Jumlah Kekurangan Upah
1	2012	Rp. 1.529.150,-	Rp. 1.146.862,-	Rp. 382.287,-	9	Rp. 3.440.583,-
2	2013	Rp. 2.200.000,-	Rp. 1.650.000,-	Rp. 550.000,-	12	Rp. 6.600.000,-
3	2014	Rp. 2.441.000,-	Rp. 1.830.750,-	Rp. 610.250,-	12	Rp. 7.323.000,-
4	2015	Rp. 2.700.000,-	Rp. 2.025.000,-	Rp. 675.000,-	12	Rp. 8.100.000,-
5	2016	Rp. 3.100.000	Rp. 2.325.000,-	Rp. 775.000,-	12	Rp. 9.300.000,-

Hlm. 8 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6	2017	Rp. 3.355.750	Rp. 2.516.812,-	Rp. 838.937,-	12	Rp. 10.067.250,-
<b>Total</b>						<b>Rp. 44.830.833,-</b>
<b>Terbilang : Empat Puluh Empat Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Ribu Delapan Ratus Tiga Puluh Tiga Rupiah</b>						

## PENGGUGAT IV

No.	Tahun	UMP Provinsi DKI Jakarta	Upah di terima per bulan	Kekurangan upah per bulan	Periode	Jumlah Kekurangan Upah
1	2012	Rp. 1.529.150,-	Rp. 1.146.862,-	Rp. 382.287,-	12	Rp. 4.587.444,-
2	2013	Rp. 2.200.000,-	Rp. 1.650.000,-	Rp. 550.000,-	12	Rp. 6.600.000,-
3	2014	Rp. 2.441.000,-	Rp. 1.830.750,-	Rp. 610.250,-	12	Rp. 7.323.000,-
4	2015	Rp. 2.700.000,-	Rp. 2.025.000,-	Rp. 675.000,-	12	Rp. 8.100.000,-
5	2016	Rp. 3.100.000	Rp. 2.325.000,-	Rp. 775.000,-	12	Rp. 9.300.000,-
6	2017	Rp. 3.355.750	Rp. 2.516.812,-	Rp. 838.937,-	12	Rp. 10.067.250,-
<b>Total</b>						<b>Rp. 45.977.694,-</b>
<b>Terbilang : Empat Puluh Lima Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Empat Rupiah</b>						

## PENGGUGAT V

No.	Tahun	UMP Provinsi DKI Jakarta	Upah di terima per bulan	Kekurangan upah per bulan	Periode	Jumlah Kekurangan Upah
1	2012	Rp. 1.529.150,-	Rp. 1.146.862,-	Rp. 382.287,-	12	Rp. 4.587.444,-
2	2013	Rp. 2.200.000,-	Rp. 1.650.000,-	Rp. 550.000,-	12	Rp. 6.600.000,-
3	2014	Rp. 2.441.000,-	Rp. 1.830.750,-	Rp. 610.250,-	12	Rp. 7.323.000,-
4	2015	Rp. 2.700.000,-	Rp. 2.025.000,-	Rp. 675.000,-	12	Rp. 8.100.000,-
5	2016	Rp. 3.100.000	Rp. 2.325.000,-	Rp. 775.000,-	12	Rp. 9.300.000,-
6	2017	Rp. 3.355.750	Rp. 2.516.812,-	Rp. 838.937,-	12	Rp. 10.067.250,-
<b>Total</b>						<b>Rp. 45.977.694,-</b>
<b>Terbilang : Empat Puluh Lima Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Empat Rupiah</b>						

**TOTAL** kurang upah **PARA PENGGUGAT** sebesar **Rp. 217.078.156,-**  
**(Dua Ratus Tujuh Belas Juta Tujuh Puluh Delapan Ribu Seratus Lima Puluh Enam Rupiah)**

17. Bahwa oleh karena setiap penerimaan upah **PARA PENGGUGAT** tidak pernah diberikan slip gaji sebagai tanda telah menerima pembayaran upah, **TERGUGAT** memberikan bukti kepada dinas tenaga kerja dki

Hlm. 9 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jakarta dan benar telah ditemukan oleh pejabat pengawas berdasarkan adanya kekurangan upah yang diberikan **TERGUGAT** kepada **PARA PENGUGAT**, adapun rincian kekurangan upah berdasarkan Nota Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan No. 2073/-1.836.1 tertanggal 23 Mei 2022 dan perhitungan Penetapan kekurangan Upah No. 2099 /-1.836.1 tertanggal 24 mei 2022 sebagai berikut:

## PENGGUGAT I

Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2018 Setiap Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2019	Kekurangan Upah Tahun 2020	Kekurangan Upah Tahun 2021	Total Keseluruhan Kekurangan Upah Dari Tahun 2018 – 2021
	UMP Tahun 2018 Rp. 3.648.036	UMP Tahun 2019 Rp. 3.940.973	UMP Tahun 2020 Rp. 4.276.349	UMP Tahun 2021 Rp.4.416.186	
Januari	Rp. 1.513.676,-	Rp. 722.972,-	Rp. 229.510,-	Rp. 270.835,-	Rp.16.184.052,-
Februari	Rp. 751.412,-	Rp. 262.972,-	Rp. 562.116,-	Rp. 418.042,-	
Maret		Rp. 262.972,-	Rp. 395.813,-	Rp. 481.126,-	
April		Rp. 415.972,-	-	Rp. 712.456,-	
Mei		-	Rp. 2.497.884,-	-	
Juni		Rp. 2.560.972,-	Rp. 2.047.440,-	-	
Juli		Rp. 568.972,-	-	-	
Agustus		-	-	-	
September		Rp. 400.972,-	-	-	
Oktober		-	Rp. 166.807,-	-	
November		Rp. 373.080,-	Rp. 163.666,-	-	
Desember			Rp. 404.381,-	-	
Total	Rp. 2.265.092,-	Rp. 5.568.884,-	Rp. 6.467.617,-	Rp. 1.882.459,-	

## PENGGUGAT II

Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2018 Setiap Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2019	Kekurangan Upah Tahun 2020	Kekurangan Upah Tahun 2021	Total Keseluruhan Kekurangan Upah Dari Tahun 2018 – 2021
	UMP Tahun 2018 Rp. 3.648.036	UMP Tahun 2019 Rp. 3.940.973	UMP Tahun 2020 Rp. 4.276.349	UMP Tahun 2021 Rp. 4.416.186,-	
Januari	Rp.1.618.892,-	Rp. 707.972,-	Rp. 229.510,-	-	Rp.20.858.537,-
Februari	-	Rp. 372.972,-	Rp. 562.116,-	Rp. 588.804,-	
Maret	Rp. 202.252,-	Rp. 372.972,-	Rp. 395.813,-	Rp. 294.387,-	
April	-	Rp. 372.972,-	-	Rp. 925.275,-	
Mei	Rp. 342.972,-	-	Rp.2.497.884,-	-	
Juni	Rp.1.841.404,-	Rp.2.671.972,-	Rp.3.228.194,-	-	
Juli	-	Rp. 372.972,-	-	-	
Agustus	-	-	Rp.2.034.145,-	-	
September	-	Rp. 373.972,-	-	-	
Oktober	-	-	-	-	
November	Rp. 194.036,-	Rp. 373.080,-	-	-	
Desember	Rp. 82.036,-	-	Rp. 201.933,-	-	
Total	Rp.4.281.592,-	Rp.5.618.884,-	Rp.9.149.595,-	Rp.1.808.466,-	

Hlm. 10 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



**PENGGUGAT III**

Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2018 Setiap Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2019	Kekurangan Upah Tahun 2020	Kekurangan Upah Tahun 2021	Total Keseluruhan Kekurangan Upah Dari Tahun 2018 – 2021
	UMP Tahun 2018 Rp. 3.648.036	UMP Tahun 2019 Rp. 3.940.973	UMP Tahun 2020 Rp. 4.276.349	UMP Tahun 2021 Rp. 4.416.186,-	
Januari	Rp. 1.615.892,-	Rp. 707.972,-	Rp. 229.510,-	Rp.123.628,-	Rp.19.886.235,-
Februari	-	Rp. 373.972,-	Rp.468.571,-	Rp.418.042,-	
Maret	Rp. 202.252,-	Rp. 372.972,-	Rp.395.813,-	Rp.565.246,-	
April	-	Rp. 372.972,-	-	Rp.712.456,-	
Mei	Rp. 343.500,-	-	Rp.2.497.884,-	-	
Juni	Rp.1.841.668,-	Rp.2.671.972,-	Rp.2.047.440,-	-	
Juli	-	Rp. 372.972,-	Rp. 689.471,-	-	
Agustus	-	-	-	-	
September	-	Rp. 373.972,-	-	-	
Oktober	-	-	Rp. 504,-	-	
November	Rp. 193.036,-	Rp. 373.080,-	Rp. 119.293,-	-	
Desember	Rp. 910.036,-	-	Rp. 893.109,-	-	
Total	Rp.5.106.384,-	Rp.5.618.884,-	Rp.7.341.595,-	Rp.1.819.372,-	

**PENGGUGAT IV**

Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2018 Setiap Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2019	Kekurangan Upah Tahun 2020	Kekurangan Upah Tahun 2021	Total Keseluruhan Kekurangan Upah Dari Tahun 2018 – 2021
	UMP Tahun 2018 Rp. 3.648.036	UMP Tahun 2019 Rp. 3.940.973	UMP Tahun 2020 Rp. 4.276.349	UMP Tahun 2021 Rp. 4.416.186,-	
Januari	Rp.770.336,-	Rp.1.626.972,-	Rp. 924.656,-	Rp. 270.835,-	Rp.27.782.955,-
Februari	-	Rp. 372.972,-	Rp. 562.116,-	Rp. 418.042,-	
Maret	Rp.627.856,-	Rp. 372.972,-	Rp. 395.813,-	Rp. 418.039,-	
April	-	Rp. 373.972,-	-	Rp. 712.456,-	
Mei	Rp.342.036,-	-	Rp.2.497.884,-	Rp.3.563.857,-	
Juni	Rp.2.168.250,-	Rp.2.671.972,-	Rp.1.569.318,-	Rp.3.594.770,-	
Juli	Rp. 371.036,-	Rp. 678.972,-	Rp. 143.049,-	-	
Agustus	-	-	Rp. 24.262,-	-	
September	-	-	Rp. 808.261,-	-	
Oktober	-	-	Rp. 207.532,-	-	
November	Rp. 345.036,-	Rp. 31.380,-	Rp. 512.986,-	-	
Desember	-	-	Rp. 404.381,-	-	
Total	Rp.4.625.486,-	Rp.6.129.212,-	Rp.8.050.258,-	Rp.8.977.999,-	

**PENGGUGAT V**

Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2018 Setiap Bulan	Kekurangan Upah Tahun 2019	Kekurangan Upah Tahun 2020	Kekurangan Upah Tahun 2021	Total Keseluruhan Kekurangan Upah Dari Tahun 2018 – 2021
	UMP Tahun 2018 Rp. 3.648.036	UMP Tahun 2019 Rp. 3.940.973	UMP Tahun 2020 Rp. 4.276.349	UMP Tahun 2021 Rp. 4.416.186,-	
Januari	Rp. 769.732,-	Rp. 707.972,-	Rp. 53.680,-	Rp. 123.628,-	Rp.23.099.020

Hlm. 11 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



Februari	-	Rp. 372.972,-	Rp. 395.813,-	Rp. 418.042,-
Maret	Rp. 485.984,-	Rp. 372.972,-	Rp. 395.813,-	Rp. 418.039,-
April	-	Rp. 372.972,-	-	Rp. 712.456,-
Mei	Rp. 339.500,-	-	Rp.2.497.884,-	Rp.3.416.650,-
Juni	Rp.2.168.514,-	Rp.2.671.972,-	-	Rp.3.245.888,-
Juli	Rp. 371.036,-	Rp. 372.972,-	-	-
Agustus	-	-	Rp. 190.565,-	-
September	Rp. 587.036,-	Rp. 372.972,-	Rp. 143.049,-	-
Oktober	-	-	Rp. 504,-	-
November	Rp. 203.036,-	-	Rp. 512.986,-	-
Desember	-	-	Rp. 404.381,-	-

**TOTAL** kekurangan upah **PARA PENGGUGAT** terhitung sejak tahun **2018** adalah sebesar **Rp. 107.810.799,-** (seratus tujuh juta delapan ratus sepuluh ribu tujuh ratus sembilan puluh sembilan rupiah)

**18.** Bahwa semenjak **PENGGUGAT** bekerja, **TERGUGAT** tidak mengikutsertakan **PENGGUGAT** menjadi peserta BPJS Kesehatan, maka dengan demikian tindakan **TERGUGAT** tersebut sangat jelas bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 pasal 15 dengan kutipan lengkap:

- 1. Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.*
- 2. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.*
- 3. Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.*

**Jo. Peraturan Presiden no.82 Tahun 2018 Pasal 27 kutipan lengkap;**

1. Peserta PPU yang mengalami PHK tetap memperoleh hak Manfaat Jaminan Kesehatan paling lama 6 (enam) bulan sejak di PHK, tanpa membayar luran.
2. PHK sebagaimana dimaksud pada ayat ( 1) harus memenuhi kriteria:
  1. PHK yang sudah ada putusan dari pengadilan hubungan industrial, putusan pengadilan dibuktikan dengan putusan/ akta pengadilan hubungan industrial;
  2. PHK karena penggabungan perusahaan, dibuktikan dengan akta notaris;

*Hlm. 12 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



3. PHK karena perusahaan pailit atau mengalami kerugian, dibuktikan dengan putusan kepailitan dari pengadilan; atau
  4. PHK karena Pekerja mengalami sakit yang berkepanjangan dan tidak mampu bekerja, dibuktikan dengan surat dokter.
  3. Dalam hal terjadi sengketa atas PHK yang diajukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik Pemberi Kerja maupun Pekerja harus tetap melaksanakan kewajiban membayar iuran sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap.
19. Bahwa telah diatur didalam *Peraturan Perusahaan* PT Internusa Food yaitu tentang BPJS yang menyatakan:
- Pasal 38:
1. Untuk membantu biaya pengobatan dan perawatan Pekerja beserta keluarga yang sakit, Perusahaan akan mengikutsertakan setiap pekerja beserta keluarga dalam program asuransi Kesehatan/program BPJS kesehatan
  2. Ketentuan lain mengenai program asuransi Kesehatan akan ditetapkan lebih lanjut oleh Perusahaan.
20. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 30 Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan, dimana setiap perusahaan wajib membayar iuran BPJS Kesehatan sebesar 4% (*Empat Persen*) dari gaji atau Upah yang diterima setiap bulannya dengan batas paling rendah dari Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota yang manfaatnya bisa digunakan oleh perkerjanya;
21. Bahwa **TERGUGAT** sama sekali tidak menjalankan kewajibannya untuk mengikutsertakan **PARA PENGGUGAT** menjadi peserta program BPJS Kesehatan dan telah melanggar ketentuan *Peraturan Perusahaan* PT. Internusa Food Pasal 38;
22. Bahwa akibat dari **TERGUGAT** tidak mengikutsertakan **PARA PENGGUGAT** menjadi peserta program BPJS Kesehatan, apabila **PARA PENGGUGAT** atau keluarganya mengalami sakit, **PARA PENGGUGAT** menggunakan biaya sendiri;
23. Bahwa adapun kewajiban **TERGUGAT** yang tidak membayar iuran BPJS Kesehatan yang apabila mengacu kepada Pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden

Hlm. 13 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan adalah sebagai berikut:

## PENGGUGAT I

Tahun	UMP	Kewajiban pembayaran 4% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2013	Rp. 2.200.000.00	Rp. 88.000.00	Rp. 1.056.000.00
2014	Rp. 2.441.000.00	Rp. 97.640.00	Rp. 1.171.680.00
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 108.000.00	Rp. 1.296.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 124.000.00	Rp. 1.488.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 134.230.00	Rp. 1.610.760.00
2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 145.920.00	Rp. 1.751.040.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 147.638.00	Rp. 1.891.656.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 170.692.00	Rp. 2.048.304.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 176.646.00	Rp. 2.119.752.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 14.433.192.00</b>

## PENGGUGAT II

Tahun	UMP	Kewajiban pembayaran 4% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2012	Rp. 1.529.150.00	Rp. 61.166.00	Rp. 733.992.00
2013	Rp. 2.200.000.00	Rp. 88.000.00	Rp. 1.056.000.00
2014	Rp. 2.441.000.00	Rp. 97.640.00	Rp. 1.171.680.00
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 108.000.00	Rp. 1.296.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 124.000.00	Rp. 1.488.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 134.230.00	Rp. 1.610.760.00
2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 145.920.00	Rp. 1.751.040.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 147.638.00	Rp. 1.891.656.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 170.692.00	Rp. 2.048.304.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 176.646.00	Rp. 2.119.752.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 15.167.184.00</b>

## PENGGUGAT III

Tahun	UMP	Kewajiban pembayaran 4% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2012	Rp. 1.529.150.00	Rp. 61.166.00	Rp. 733.992.00
2013	Rp. 2.200.000.00	Rp. 88.000.00	Rp. 1.056.000.00
2014	Rp. 2.441.000.00	Rp. 97.640.00	Rp. 1.171.680.00
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 108.000.00	Rp. 1.296.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 124.000.00	Rp. 1.488.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 134.230.00	Rp. 1.610.760.00
2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 145.920.00	Rp. 1.751.040.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 147.638.00	Rp. 1.891.656.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 170.692.00	Rp. 2.048.304.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 176.646.00	Rp. 2.119.752.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 15.167.184.00</b>

## PENGGUGAT IV

Hlm. 14 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



Tahun	UMP	Kewajiban pembayaran 4% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2011	Rp. 1.290.000.00	Rp. 51.600.00	Rp. 619.200.00
2012	Rp. 1.529.150.00	Rp. 61.166.00	Rp. 733.992.00
2013	Rp. 2.200.000.00	Rp. 88.000.00	Rp. 1.056.000.00
2014	Rp. 2.441.000.00	Rp. 97.640.00	Rp. 1.171.680.00
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 108.000.00	Rp. 1.296.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 124.000.00	Rp. 1.488.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 134.230.00	Rp. 1.610.760.00
2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 145.920.00	Rp. 1.751.040.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 147.638.00	Rp. 1.891.656.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 170.692.00	Rp. 2.048.304.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 176.646.00	Rp. 2.119.752.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 15.786.384.00</b>

#### PENGGUGAT V

Tahun	UMP	Kewajiban pembayaran 4% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2011	Rp. 1.290.000.00	Rp. 51.600.00	Rp. 619.200.00
2012	Rp. 1.529.150.00	Rp. 61.166.00	Rp. 733.992.00
2013	Rp. 2.200.000.00	Rp. 88.000.00	Rp. 1.056.000.00
2014	Rp. 2.441.000.00	Rp. 97.640.00	Rp. 1.171.680.00
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 108.000.00	Rp. 1.296.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 124.000.00	Rp. 1.488.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 134.230.00	Rp. 1.610.760.00
2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 145.920.00	Rp. 1.751.040.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 147.638.00	Rp. 1.891.656.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 170.692.00	Rp. 2.048.304.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 176.646.00	Rp. 2.119.752.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 15.786.384.00</b>

24. Bahwa total dari keseluruhan kewajiban **TERGUGAT** untuk membayar iuran BPJS kepada **PARA PENGGUGAT** adalah sebesar **Rp. 76.340.328,-** (Tujuh Puluh Enam Juta Tiga Ratus Empat Puluh Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Delapan Rupiah);
25. Bahwa sejak September 2015 sesuai dengan Undang-Undang, pengusaha juga wajib membayarkan iuran Jaminan Pensiun (JP) kepada pekerja yaitu sebesar 2% dari gaji upah yang diterima, akan tetapi **TERGUGAT** dalam hal ini tidak mengikut sertakan **PARA PENGGUGAT** dalam program jaminan pensiun, adapun kekurangan hak dari jaminan pensiun yang dialami oleh **PARA PENGGUGAT** adalah sebagai berikut:

#### PENGGUGAT I

Tahun	UMP DKI Jakarta	Kewajiban pembayaran 2% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 54.000.00	Rp. 648.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 62.000.00	Rp. 744.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 67.115.00	Rp. 805.380.00

Hlm. 15 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 72.960.00	Rp. 875.528.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 78.819.00	Rp. 945.833.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 85.346.00	Rp. 1.024.163.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 88.323.00	Rp. 1.059.876.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 6.102.780.00</b>

**PENGGUGAT II**

Tahun	UMP DKI Jakarta	Kewajiban pembayaran 2% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 54.000.00	Rp. 648.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 62.000.00	Rp. 744.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 67.115.00	Rp. 805.380.00
2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 72.960.00	Rp. 875.528.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 78.819.00	Rp. 945.833.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 85.346.00	Rp. 1.024.163.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 88.323.00	Rp. 1.059.876.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 6.102.780.00</b>

**PENGGUGAT III**

Tahun	UMP DKI Jakarta	Kewajiban pembayaran 2% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 54.000.00	Rp. 648.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 62.000.00	Rp. 744.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 67.115.00	Rp. 805.380.00
2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 72.960.00	Rp. 875.528.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 78.819.00	Rp. 945.833.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 85.346.00	Rp. 1.024.163.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 88.323.00	Rp. 1.059.876.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 6.102.780.00</b>

**PENGGUGAT IV**

Tahun	UMP	Kewajiban pembayaran 2% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 54.000.00	Rp. 648.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 62.000.00	Rp. 744.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 67.115.00	Rp. 805.380.00
2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 72.960.00	Rp. 875.528.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 78.819.00	Rp. 945.833.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 85.346.00	Rp. 1.024.163.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 88.323.00	Rp. 1.059.876.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 6.102.780.00</b>

**PENGGUGAT V**

Tahun	UMP	Kewajiban pembayaran 2% dalam 1 bulan	Perhitungan dalam 1 tahun
2015	Rp. 2.700.000.00	Rp. 54.000.00	Rp. 648.000.00
2016	Rp. 3.100.000.00	Rp. 62.000.00	Rp. 744.000.00
2017	Rp. 3.355.750.00	Rp. 67.115.00	Rp. 805.380.00
2018	Rp. 3.648.035.00	Rp. 72.960.00	Rp. 875.528.00
2019	Rp. 3.940.973.00	Rp. 78.819.00	Rp. 945.833.00
2020	Rp. 4.267.349.00	Rp. 85.346.00	Rp. 1.024.163.00
2021	Rp. 4.416.186.00	Rp. 88.323.00	Rp. 1.059.876.00
<b>Total</b>			<b>Rp. 6.102.780.00</b>

Total keseluruhan Jaminan Pensiun yang tidak dibayarkan oleh **TERGUGAT** kepada **PARA PENGGUGAT** dari bulan September 2015 sampai dengan bulan Oktober 2021 adalah sebesar **Rp. 30.513.900,-** (Tiga Puluh Juta Lima Ratus Tiga Belas Ribu Sembilan Ratus Rupiah);

Hlm. 16 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



26. Bahwa telah diterbitkan Nota Pemeriksaan dari Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta dengan nomor 825/1.836.1 tertanggal 24 Februari 2022 yang dalam pemeriksaannya ditemukan pelanggaran normative yang pada intinya **TERGUGAT** telah menyalahi prosedur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
27. Bahwa setelah melalui tahapan Bipartite dan Mediasi yang tidak menemui kata sepakat sehingga pihak Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara telah mengeluarkan Anjuran dengan nomor surat Anjuran No: 1170/-1.835.3 tertanggal 11 April 2022 dari dalam amarnya sebagai berikut:

### Menganjurkan

1. Pengusaha PT. Internusa Food yang berkedudukan di Jln. Kamal Muara Raya No. 40. Kel. Kamal Muara, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara agar mempekerjakan kembali Sdr. Jaja Sudarja, Sdr. Sudaryono, Sdr. Siti Mufarida, Sdr. Na'ali, Sdr. Eliyati binti Yahya, Sdr. Sri Astuti, Sdr. Lipah Luyiah, Sdr. Santi, Sdr. Sri Rahayu dan Sdr. Maryani dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya penyimpangan pelaksanaan PKWT.
2. Pengusaha PT. Intemusa Food agar melaksanakan Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain terhadap pekerja Sdr. Sumiati.
3. Pengusaha PT. Internusa Food agar membayarkan hak-hak yang belum diterima pekerja Sdr. Jaja Sudarja, dkk (11 orang) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pekerja Sdr. Jaja Sudarja, dkk (11 orang) dengan alamat Pimpinan Cabang SPL FSPMI DKI Jakarta, Jln. Penggilingan Elok No. 5 RT.018/RW.07, Kec.Cakung, Jakarta Timur agar bersedia menerima angka 1, 2 dan 3 tersebut diatas.
5. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial yang isinya menyetujui atau menolak anjuran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat ini.

Demikian anjuran ini disampaikan secara tertulis kepada pengusaha PT. Internusa Food dengan pekerja Sdr. Jaja Sudarja, dkk (11 orang) untuk menjadi perhatian dan bahan pertimbangan PARA pihak.

Demikian untuk diketahui dan menjadi perhatian.

*Hlm. 17 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mengetahui

Plt. Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja,  
Transmigrasi dan Energi Kota  
Administrasi Jakarta Utara

Mediator Hubungan Industrial

Siti Nurbaiti

Qomari Noorrizki

NIP 197507111994122001

NIP 198108142010011021

28. Bahwa terhadap Nota Anjuran dan Nota Kekurangan Upah yang telah diterbitkan oleh pihak Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara **TERGUGAT** tidak melakukan upaya penyelesaian apapun, terkesan membiarkan perkara antara **PARA PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** dibiarkan tanpa ada kejelasan;
29. Bahwa sampai dengan perkara A Quo diajukan **TERGUGAT** tidak pernah memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PARA PENGGUGAT**;
30. Bahwa sesuai ketentuan pasal 157A ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi "Selama Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya", maka sangat wajar dan beralasan hukum apabila **PARA PENGGUGAT** meminta kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang isinya agar memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar secara tunai upah berjalan sejak bulan Juli 2021 kepada **PARA PENGGUGAT** sebesar **Rp.4.276.349, (Empat Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Empat Puluh Sembilan Rupiah)** setiap bulannya, sampai dengan adanya putusan hukum yang berkekuatan tetap terkait perkara ini;
31. Bahwa sejak semula **PARA PENGGUGAT** berniat ingin bekerja terus, untuk menghidupi dirinya dan keluarganya, akan tetapi **TERGUGAT** dengan sengaja membiarkan perkara berlarut-larut tanpa adanya kepastian hukum, dengan demikian **PARA PENGGUGAT** beranggapan apabila dilanjutkan hubungan antara **PARA PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** susah untuk terjalin hubungan yang harmonis, maka sangat wajar **PARA PENGGUGAT** ingin mengakhiri Hubungan Kerja antara **PARA PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT**;

Hlm. 18 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



32. Bahwa **PARA PENGGUGAT** mempunyai kekhawatiran yang cukup beralasan akan kesungguhan niat **TERGUGAT** untuk melaksanakan keputusan dari Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sehingga dengan ini **PARA PENGGUGAT** mohon kepada Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar menghukum **TERGUGAT** untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar **Rp. 3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah)** untuk setiap hari keterlambatan apabila ternyata **TERGUGAT** lalai melaksanakan isi Putusan Hukum yang sudah berkekuatan Hukum Tetap (Inkracht Van Gewijsde) dalam perkara ini.

#### DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan **PARA PENGGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara **TERGUGAT** dengan **PARA PENGGUGAT** pada tahun 2013 telah melanggar/bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sesuai dengan pasal 7 (*tujuh*) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **demi hukum** status hubungan kerja antara **PARA PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan **TERGUGAT** telah melanggar ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 89 tentang ketenagakerjaan;
4. Menyatakan **TERGUGAT** melakukan pelanggaran Peraturan Presiden No. 82 tahun 2018 tentang BPJS Kesehatan Jo. Pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan;
5. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar secara tunai kekurangan upah terhitung sejak tahun 2012, 2013 sampai dengan tahun 2021 kepada:
  - a. **PENGGUGAT I** : dari tahun 2013 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 36.990.250,- (Tiga Puluh Enam Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Ribu Dua Ratus Lima Puluh Rupiah)**;
  - b. **PENGGUGAT II** : dari tahun 2012 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 43.301.685,- (Empat Puluh Tiga Juta Tiga Ratus Satu Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Lima Rupiah)**;

Hlm. 19 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. **PENGGUGAT III** : dari tahun 2012 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 44.830.833,-** (*Empat Puluh Empat Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Ribu Delapan Ratus Tiga Puluh Tiga Rupiah*);
- d. **PENGGUGAT IV** : dari tahun 2012 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 45.977.694,-** (*Empat Puluh Lima Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Empat Rupiah*);
- e. **PENGGUGAT V** : dari tahun 2012 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 45.977.694,-** (*Empat Puluh Lima Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Empat Rupiah*);
6. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar secara tunai kekurangan upah dihitung berdasarkan *Nota Kekurangan Upah* yang telah diterbitkan oleh Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan nota No. 2073/-1.836.1 tertanggal 23 Mei 2022 dan perhitungan Penetapan Kekurangan Upah No. 2099 /-1.836.1 tertanggal 24 Mei 2022 kepada:
  - a. **PENGGUGAT I** : dari tahun 2018 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 16.184.052,-** (*Enam Belas Juta Seratus Delapan Puluh Empat Ribu Lima Puluh Dua Rupiah*);
  - b. **PENGGUGAT II** : dari tahun 2018 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 20.858.537,-** (*Dua Puluh Juta Delapan Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Tiga Puluh Tujuh Rupiah*);
  - c. **PENGGUGAT III** : dari tahun 2018 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 19.886.235,-** (*Sembilan Belas Juta Delapan Ratus Delapan Puluh Enam Ribu Dua Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah*);
  - d. **PENGGUGAT IV** : dari tahun 2018 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 27.782.955,-** (*Dua Puluh Tujuh Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Lima Rupiah*);
  - e. **PENGGUGAT V** : dari tahun 2018 sampai dengan 2021 sebesar **Rp. 23.099.020,-** (*Dua Puluh Tiga Juta Sembilan Puluh Sembilan Ribu Dua Puluh Rupiah*);
7. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar secara tunai hak atas jaminan kesehatan kepada **PARA PENGGUGAT** sebesar **Rp. 76.340.328,-** (*Tujuh Puluh Enam Juta Tiga Ratus Empat Puluh Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Delapan Rupiah*);
8. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar secara tunai kepada **PARA PENGGUGAT** hak Jaminan Pensiun sebesar **Rp. 30.513.900,-** (*Tiga Puluh Juta Lima Ratus Tiga Belas Ribu Sembilan Ratus Rupiah*);

Hlm. 20 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Memerintahkan **TERGUGAT** untuk membayar secara tunai seluruh upah berjalan kepada:

- a. **PENGGUGAT I** sejak bulan Mei 2021;
- b. **PENGGUGAT II** sejak bulan Mei 2021;
- c. **PENGGUGAT III** sejak Bulan Mei 2021;
- d. **PENGGUGAT IV** sejak bulan Juni 2021;
- e. **PENGGUGAT V** sejak bulan Juni 2021;

Masing-masing sebesar **Rp. 4.641.854.00,-** (*Empat Juta Enam Ratus Empat Puluh Satu Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Empat Rupiah*) setiap bulannya sampai dengan adanya putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap (Inkracht Van Gewijsde) mengenai perkara ini;

10. Menyatakan **PUTUS** Hubungan Kerja antara **PARA PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** terhitung sejak putusan dibacakan;

11. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar secara tunai uang hak atas Pemutusan Hubungan Kerja, penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak kepada **PARA PENGGUGAT** masing masing dengan jumlah:

### PENGGUGAT I

- Pesangon 2 x 9 Rp. 4.641.854 = Rp. 83.553.372.00
- Penghargaan masa kerja 3 x Rp. 4.641.854 = Rp. 13.925.562.00 +

**Jumlah Rp. 97.478.934.00**

•	Uang penggantian hak 15% (lima belas persen) dari pesangon sebesar <b>Rp.14.621.840.00</b> ( <i>Empat Belas Juta Enam Ratus Dua Puluh Satu Ribu Delapan Ratus Empat Puluh Rupiah</i> )
•	Total <b>Rp.112.099.975.00</b> ( <i>Seratus Dua Belas Juta Sembilan Puluh Sembilan Ribu Sembilan Ratus Tujuh Puluh Lima rupiah</i> )

### PENGGUGAT II

- Pesangon 2 x 9 Rp. 4.641.854 = Rp. 83.553.372.00
- Penghargaan masa kerja 4 x Rp. 4.641.854 = Rp. 18.567.416.00 +

**Jumlah Rp.120.120.788.00**

•	Uang penggantian hak 15% (lima belas persen) dari pesangon sebesar <b>Rp.15.318.118.00</b> ( <i>Lima Belas Juta Tiga Ratus Delapan Belas Ribu Seratus Delapan Belas Rupiah</i> )
•	Total <b>Rp.135.438.906.00</b> ( <i>Seratus Tiga Puluh Lima Juta Empat Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Enam Rupiah</i> )

### PENGGUGAT III

Hlm. 21 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pesangon 2 x 9 Rp. 4.641.854 = Rp. 83.553.372.00
- Penghargaan masa kerja 4 x Rp. 4.641.854 = Rp. 18.567.416.00 +
- Jumlah Rp.120.120.788.00**
- Uang penggantian hak 15% (lima belas persen) dari pesangon sebesar **Rp.15.318.118.00** (*Lima Belas Juta Tiga Ratus Delapan Belas Ribu Seratus Delapan Belas Rupiah*)
- Total **Rp.135.438.906.00** (*Seratus Tiga Puluh Lima Juta Empat Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Enam Rupiah*)

## PENGGUGAT IV

- Pesangon 2 x 9 Rp. 4.641.854 = Rp. 83.553.372.00
- Penghargaan masa kerja 4 x Rp. 4.641.854 = Rp. 18.567.416.00 +
- Jumlah Rp.120.120.788.00**
- Uang penggantian hak 15% (lima belas persen) dari pesangon sebesar **Rp.15.318.118.00** (*Lima Belas Juta Tiga Ratus Delapan Belas Ribu Seratus Delapan Belas Rupiah*)
- Total **Rp.135.438.906.00** (*Seratus Tiga Puluh Lima Juta Empat Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Enam Rupiah*).

## PENGGUGAT V

- Pesangon 2 x 9 Rp. 4.641.854 = Rp. 83.553.372.00
- Penghargaan masa kerja 4 x Rp. 4.641.854 = Rp. 18.567.416.00 +
- Jumlah Rp.120.120.788.00**
- Uang penggantian hak 15% (lima belas persen) dari pesangon sebesar **Rp.15.318.118.00** (*Lima Belas Juta Tiga Ratus Delapan Belas Ribu Seratus Delapan Belas Rupiah*)
- Total **Rp.135.438.906.00** (*Seratus Tiga Puluh Lima Juta Empat Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Enam Rupiah*)

12. Menghukum TERGUGAT membayar denda (Dwangsom) sebesar Rp. 3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan TERGUGAT dalam menjalankan putusan sampai diucapkan putusan akhir;
13. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Hlm. 22 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/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

Demikian Gugatan ini kami ajukan dengan disertai harapan agar Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan untuk mengabulkannya. Atas perhatian dan kebijaksanaannya kami ucapkan terima kasih.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Para Penggugat dan Tergugat telah hadir diwakili oleh Kuasanya masing-masing ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Para Penggugat yang isinya tetap di pertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan Jawaban Pokok Perkara yang diwakili oleh kuasanya secara tertulis tertanggal, 17 Oktober 2022 yang pada pokoknya sebagai berikut:

## Dalam Eksepsi:

### Gugatan PARA PENGGUGAT Tidak Jelas dan Kabur (*Obscur Libel*)

1. Bahwa *in casu* PARA PENGGUGAT telah menyatakan dalam Gugatannya tertanggal 19 September 2022, pada bagian awal halaman 1 Gugatan PARA PENGGUGAT tertulis **Perihal: Gugatan Perselisihan Hak Mengenai Status Hubungan Kerja**, dengan demikian PARA PENGGUGAT menyampaikan Gugatan *a quo* sebagai Gugatan tentang Perselisihan Hak;
2. Bahwa Perselisihan Hak, menurut Ketentuan Bab I Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dinyatakan : "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama".  
Kemudian dalam Pasal 2 UU PPHI diatur :  
Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :
  - a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
  - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Hlm. 23 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



3. Bahwa berdasarkan ketentuan UU PPHI tersebut, maka perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, merupakan objek Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang satu sama lain berbeda dan dan tidak dapat diformulasikan dalam satu Gugatan;
4. Bahwa PARA PENGGUGAT, pada halaman 3 Gugatan a quo menyebutkan: "PARA PENGGUGAT dengan ini bermaksud mengajukan Perselisihan Hak mengenai Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PT. Internusa Food .....dst". Sedangkan pada bagian awal Gugatan a quo, Perihal Gugatan adalah Gugatan Perselisihan Hak Mengenai Status Hubungan Kerja, sebagaimana TERGUGAT terangkan dalam angka 1 Jawaban TERGUGAT di atas. Dari keterangan dan pernyataan PARA PENGGUGAT tersebut, sangat terlihat jelas bahwa PARA PENGGUGAT tidak konsisten atas Gugatan yang diajukannya, apakah Gugatan a quo Gugatan Perselisihan Hak atau Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja, sehingga Gugatan menjadi kabur dan tidak jelas;
5. Bahwa ketidakjelasan dan ketidakkonsistenan PARA PENGGUGAT dalam Gugatan a quo, dapat terlihat pula dalam dalil dalil Gugatan pada bagian Dasar Gugatan, yakni:
  - a. PARA PENGGUGAT pada halaman 3 Gugatan bagian Dasar Gugatan angka 1 menyatakan telah terjadi gagalnya perundingan Bipartit, namun **PARA PENGGUGAT tidak jelas menyebutkan perundingan tentang apa dan hubungannya apa dengan PARA PENGGUGAT.** Kemudian, PARA PENGGUGAT menyatakan proses perundingan dilanjutkan ke Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dan telah terbit Anjuran No. 1170/-1.835.3 tertanggal 11 April 2022, namun lagi lagi **PARA PENGGUGAT tidak menyebutkan isi dan tentang apa anjuran tersebut, sehingga dalil PARA PENGGUGAT tersebut menjadi tidak jelas dan membingungkan;**
  - b. PARA PENGGUGAT pada halaman 3 Gugatan bagian Dasar Gugatan angka 2 menyatakan bahwa telah diterbitkan Nota Pemeriksaan dari pengawas Dinas Tenaga Kerja, Trnasmigrasi dan Energi DKI Jakarta dengan Nomor : 825/1.836.1 tertanggal 24 Februari 2022 dan informasi Penanganan Pengaduan Nomor : 1203/-1.836.1 tertanggal 18 Maret 2022. **Dalil Gugatan a quo dalam**

Hlm. 24 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



bagian Dasar Gugatan tersebut telah menambah kebingungan dan ketidakjelasan Gugatan PARA PENGGUGAT, karena tidak menerangkan dan menyebutkan dengan tegas tentang masalah apa Nota tersebut, dan hubungannya apa dengan PARA PENGGUGAT, sehingga dijadikan Dasar Gugatan dalam Gugatan *a quo*;

- c. Kemudian PARA PENGGUGAT juga telah menerangkan dalam halaman 3 angka 3 Gugatan pada bagian Dasar Gugatan, bahwa PARA PENGGUGAT telah di Putus Hubungan Kerja-nya tanpa melalui proses seperti yang diamanatkan Undang undang Ketenagakerjaan, namun **PARA PENGGUGAT tidak menerangkan peristiwa hukum dengan jelas, Pemutusan Hubungan Kerja oleh siapa, dimana dan kapan**;
  - d. Pada halaman 4 angka 4 Gugatan bagian Dasar Gugatan, PARA PENGGUGAT juga telah mendalilkan, bahwa telah diterbitkan Nota Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah oleh Dinas Tenaga Kerja, Trnasmigrasi dan Energi DKI Jakarta dengan Nomor : 2099/1.836.1 tertanggal 24 Mei 2022. Namun, lagi lagi **PARA PENGGUGAT tidak menerangkan apa kaitan dan atau hubungannya Nota tersebut dengan PARA PENGGUGAT**.
6. PARA PENGGUGAT mungkin tidak menyadari atau bahkan mungkin tidak faham, bahwa yang dimaksud "Dasar Gugatan" atau Fundamentum Petendi atau Posita (seharusnya) berisi dalil dalil konkret tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar-dasar dan alasan-alasan dari gugatan. Posita juga seharusnya terdiri dari dua bagian, yakni Bagian yang menguraikan kejadian atau peristiwanya (*feitelijke gronden*), dan bagian yang menguraikan tentang dasar hukumnya (*rechts gronden*) sebagai uraian tentang adanya hak atau hubungan hukum yang menjadi dasar yuridis gugatan. Namun, PARA PENGGUGAT dalam "Dasar Gugatan" sama sekali tidak menerangkan suatu peristiwa hukum dengan terang dan jelas, juga tidak menerangkan adanya kaitan peristiwa tersebut dengan PARA PENGGUGAT atau hubungan hukum antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT;
7. Karena sejak awal dalil Gugatan PARA PENGGUGAT sangat tidak jelas dan membingungkan, kemudian Dasar Gugatan juga sangat tidak sistematis, sehingga Petitum PARA PENGGUGAT juga sangat tidak jelas bahkan "ngawur", karena mencampuradukkan objek Gugatan antara

*Hlm. 25 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perselisihan Hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, bahkan terdapat Petitum yang sangat berlebihan dan tidak sesuai prosedur, yaitu berisi permohonan PARA PENGGUGAT kepada majelis hakim untuk menyatakan Pelanggaran atas suatu ketentuan Undang-undang yang notabene bukan merupakan kewenangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutuskan;

8. Bahwa karena Gugatan PARA PENGGUGAT sangat tidak konsisten, tidak jelas dan Dasar Gugatan sangat tidak sistematis, serta tidak ada kesesuaian dan saling berbeda fakta antara Posita dan Petitum, bahkan Gugatan terlalu berlebihan, sehingga gugatan PARA PENGGUGAT menjadi kabur (*obscur libel*).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, TERGUGAT memohon agar Gugatan PARA PENGGUGAT ditolak saja atau setidaknya Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) karena gugatan kabur (*obscur libel*).

#### Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa hal-hal yang telah TERGUGAT uraikan pada bagian Eksepsi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan hal-hal yang akan diuraikan dalam pokok perkara ini ;
2. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil Gugatan PARA PENGGUGAT, kecuali terhadap hal yang secara tegas diakui kebenarannya dalam Jawaban ini;
3. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 4 angka 2 Gugatan, karena dalil PARA PENGGUGAT tidak benar terkait tanggal mulai kerja. PARA PENGGUGAT, yaitu : Na'ali (PENGGUGAT IV) dan Eliyati (PENGGUGAT V) setelah selesai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelumnya, kemudian melamar lagi ke Perusahaan TERGUGAT dan tercatat mulai bekerja kembali pada Bulan Juni 2021;
4. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 4 angka 2 Gugatan terkait Upah yang diberikan TERGUGAT, karena TERGUGAT telah membayar upah sesuai Upah Minimum Propinsi (UMP) Tahun 2021 yang berlaku di DKI Jakarta, sebesar Rp. 4.416.186,- per bulan;
5. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 4 angka 3, 4 dan 5 Gugatan, karena dalil PARA PENGGUGAT yang menyatakan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan milik TERGUGAT adalah proses produksi sangat "tidak jelas". PARA TERGUGAT tidak

Hlm. 26 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/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)



memberikan keterangan apapun terkait dengan pekerjaan PARA PENGGUGAT tersebut, sehingga bagaimana mungkin bisa menyimpulkan bahwa pekerjaan tersebut termasuk kategori Pekerjaan yang dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

6. Bahwa perlu TERGUGAT jelaskan, terkait dengan Perjanjian Kerja antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT pada dasarnya merupakan hubungan hukum keperdataan yang satu sama lain dengan kesadaran telah saling sepakat untuk melakukan dan atau terikat dalam perjanjian kerja. Perjanjian antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT telah sah menurut hukum karena sesuai dengan Hukum Perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1313, yakni : suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih;
7. Bahwa karena perjanjian antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT telah sah secara hukum, artinya Para Pihak sudah tercapai kesepakatan mengenai hal hal yang pokok dari perjanjian itu. Asas konsensualisme tersebut lazimnya disimpulkan dari Pasal 1320 KUHPerdata, yang berbunyi: Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat : 1. sepakat mereka yang mengikat dirinya; 2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; 3. Suatu hal tertentu; 4. Suatu sebab yang halal". Oleh karena dalam pasal tersebut tidak disebutkan suatu formalitas tertentu disamping kesepakatan yang telah tercapai itu, maka disimpulkan bahwa setiap perjanjian itu sudahlah sah (dalam arti mengikat) apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian itu. Dengan demikian, hubungan hukum antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT bukan sesuatu hal yang perlu dipertentangkan lagi;
8. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 5 angka 7 Gugatan, karena terkait Nota Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor : 825/1.836.1 tertanggal 24 Februari 2022 tidak ada relevansinya dengan perkara a quo, karena sesuai dengan Gugatan PARA PENGGUGAT terkait status PARA PENGGUGAT masih sedang dalam pemeriksaan dalam perkara a quo;
9. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 5 dan 6 angka 8, 9 dan 10 Gugatan, karena PARA PENGGUGAT telah salah membaca atau menafsirkan isi Pasal 11 Peraturan Perusahaan. Karena

*Hlm. 27 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada Pasal 11 angka (3) sebagaimana dikutip dalam dalil PARA PENGGUGAT, disebutkan : Masa Percobaan tidak berlaku bagi Pekerja Waktu Tertentu, artinya Peraturan Perusahaan tersebut juga mengatur tentang Pekerja Waktu Tertentu (PKWT). Kemudian, PARA PENGGUGAT sendiri dalam Dalil Gugatan halaman 4 angka 2 Dalam Pokok Perkara, menyatakan : Bahwa PARA PENGGUGAT adalah Karyawan yang bekerja di perusahaan milik TERGUGAT dengan status Karyawan Kontrak (PKWT).....". Dengan demikian keberadaan dan status PARA PENGGUGAT sendiri telah secara tegas diakui sendiri oleh PARA PENGGUGAT;

10. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 6 dan 7 angka 11, 12, 13 dan 14 dan 15 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena terkait Pembayaran Upah di perusahaan TERGUGAT telah sesuai Upah Minimum Propinsi (UMP) yang berlaku di DKI Jakarta;
11. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 7 dan 8 angka 16 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena perhitungan PARA PENGGUGAT tentang kekurangan pembayaran upah Tahun 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, dan 2017 yang diakui PARA PENGGUGAT merupakan "HALUSINASI" PARA PENGGUGAT. Bagaimana mungkin PARA PENGGUGAT selama 6 (enam) tahun dari tahun 2012 s/d tahun 2017 bekerja penuh secara terus menerus. Karena itu, TERGUGAT men-someer PARA PENGGUGAT untuk membuktikan bahwa PARA PENGGUGAT telah bekerja selama 6 tahun terus menerus, tanpa absen;
12. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 9, 10 dan 11 angka 17 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena seperti halnya dalil Gugatan PARA PENGGUGAT dalam angka 17, perhitungan PARA PENGGUGAT tentang kekurangan pembayaran upah Tahun 2018, 2019, 2020, dan 2021 yang diakui PARA PENGGUGAT penuh kebohongan dan hanya merupakan "HALUSINASI" PARA PENGGUGAT. Karena itu, TERGUGAT kembali men-someer PARA PENGGUGAT untuk membuktikan bahwa PARA PENGGUGAT telah bekerja dalam kurun waktu tersebut secara terus menerus, tanpa absen;
13. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 11 dan 12 angka 18, 21 dan 22 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena TERGUGAT telah mengikutsertakan karyawan TERGUGAT termasuk PARA PENGGUGAT dalam Program BPJS Ketenagakerjaan, meskipun untuk BPJS Kesehatan belum seluruh karyawan didaftarkan. Terkait BPJS

Hlm. 28 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



Kesehatan, TERGUGAT mengikutsertakan karyawan secara bertahap dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan perusahaan. Kemudian, PARA PENGGUGAT juga selama bekerja di perusahaan TERGUGAT tidak secara terus menerus, namun hubungan dilakukan secara putus – sambung. Apabila berakhir PKWT, PARA PENGGUGAT tidak langsung bekerja, namun berhenti, kemudian melamar lagi dan baru bisa bekerja lagi setelah PARA PENGGUGAT menandatangani PKWT baru dengan TERGUGAT;

- 14.** Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 12, 13 dan 14 angka 23 dan 24 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena sebagaimana telah dijelaskan pada dalil TERGUGAT angka 13, PARA PENGGUGAT selama bekerja di perusahaan TERGUGAT tidak secara terus menerus, namun hubungan dilakukan secara putus – sambung. Apabila berakhir PKWT, PARA PENGGUGAT tidak langsung bekerja, namun berhenti, kemudian melamar lagi dan baru bisa bekerja lagi setelah PARA PENGGUGAT menandatangani PKWT baru dengan TERGUGAT, dengan demikian klaim PARA PENGGUGAT terkait Penggantian biaya BPJS Kesehatan untuk PARA PENGGUGAT dari Tahun 2012 s/d Tahun 2021 terlalu berlebihan dan tidak berdasar hukum;
- 15.** Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 14 dan angka 25 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena PARA PENGGUGAT tidak memberikan keterangan yang jelas dasar hukum tentang Jaminan Pensiun yang dimaksud, kemudian Klaim Jaminan Pensiun Tahun 2015 s/d 2021 yang didalilkan oleh PARA PENGGUGAT terlalu berlebihan dan tidak berdasar, karena PARA PENGGUGAT andaikata benar - quod non – pernah bekerja pada Perusahaan TERGUGAT, hubungan kerja tidak dilakukan secara terus menerus, namun putus – nyambung, PARA PENGGUGAT tidak bekerja apabila PKWT berakhir, dan PARA PENGGUGAT baru bekerja lagi setelah melamar kembali dan diterima oleh TERGUGAT;
- 16.** Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 15 angka 26 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena dalil tersebut "Membingungkan" tidak nyambung dengan dalil dalil sebelumnya dalil tersebut berulang ulang, karena tentang Nota Pemeriksaan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor : 825/1.836.1 tertanggal 24 Februari 2022 telah didalilkan PARA PENGGUGAT pada halaman 5 angka 7 Gugatan;

*Hlm. 29 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



17. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 16 angka 28 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena TERGUGAT menilai in casu adalah masalah yang terlalu dilebih lebihkan, karena PARA PENGGUGAT senyatanya masalah hubungan kerja antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT telah selesai, karena:

a. **JAJA SUDIRJA (PENGGUGAT I) dan SUDARYONO (PENGGUGAT II)**

PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II sejak Mei 2021, atau setelah pembayaran THR atau sejak Libur Lebaran Tahun 2021 atau pada masa Pandemi Covid-19, TERGUGAT I dan TERGUGAT II tidak pernah bekerja lagi pada Perusahaan TERGUGAT. Pada masa Pandemi Covid-19 TERGUGAT mengambil langkah untuk mengurangi jumlah karyawan yang bekerja sesuai anjuran Pemerintah, sehingga sebagian besar karyawan TERGUGAT tidak diperpanjang PKWT-nya untuk karyawan PKWT dan bagi Karyawan Tetap termasuk PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II dinonaktifkan karena situasi Pandemi Covid-19. Namun, hingga perusahaan aktif kembali, PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II tidak pernah memberikan informasi kepada TERGUGAT, sehingga TERGUGAT menganggap PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II telah mengundurkan diri;

b. **SITI MUFARIDA (PENGGUGAT III)**

Pada Bulan Mei 2021, PENGGUGAT III meminta izin kepada pengawas untuk tidak dapat bekerja dikarenakan dalam kondisi hamil besar. Pengajuan izin tersebut dinyatakan secara lisan, dan bertepatan dengan hari terakhir bekerja sebelum libur lebaran. Setelah libur lebaran Tahun 2021 dan aktifitas Perusahaan kembali setelah libur lebaran, PENGGUGAT III tidak pernah bekerja lagi dan tidak memberikan kabar apapun kepada TERGUGAT untuk masuk kerja kembali pasca melahirkan. Karena tidak ada informasi untuk bekerja lagi dan atau PENGGUGAT III tidak pernah datang untuk bekerja, sehingga TERGUGAT menganggap TERGUGAT III telah mengundurkan diri dari Perusahaan TERGUGAT;

c. **ELIYATI BINTI YAHYA (PENGGUGAT IV)**

PENGGUGAT IV sudah tidak hadir bekerja di Perusahaan TERGUGAT sejak tanggal 28 Juni 2022. Kemudian, pada tanggal 5 Juli 2022 PENGGUGAT IV menyampaikan pesan Whatsapp (WA)

*Hlm. 30 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



kepada salah satu Staff Perusahaan TERGUGAT, bahwa PENGGUGAT IV menyatakan mengundurkan diri dengan alasan masih dalam suasana berkabung, dikarenakan kedua orang tua meninggal dalam waktu yang berdekatan;

**d. NA`ALI (PENGGUGAT V)**

Pada tanggal 30 Juni 2022, PENGGUGAT V mengirim pesan melalui Whatsapp (WA) kepada Staff Perusahaan TERGUGAT yang menyatakan bahwa PENGGUGAT V mengundurkan diri dari perusahaan TERGUGAT dengan alasan sudah ada panggilan kerja di perusahaan lain. TERGUGAT mengajukan untuk mengundurkan diri sejak tanggal 30 Juni 2022, dan yang bersangkutan juga telah meminta untuk dibuatkan surat pengalaman kerja (*verklaring*);

**18.** Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 17 angka 29 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena sebagaimana TERGUGAT terangkan dalam dalil angka 17 Jawaban di atas, TERGUGAT tidak pernah merasa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PARA PENGGUGAT, tapi PARA PENGGUGAT telah tidak bekerja lagi di Perusahaan TERGUGAT dengan kesadaran sendiri dan atau secara sukarela mengundurkan diri dari Perusahaan TERGUGAT, sehingga sangat tidak mungkin TERGUGAT memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada PARA PENGGUGAT;

**19.** Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 17 angka 30 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena PARA PENGGUGAT telah tidak bekerja lagi di Perusahaan TERGUGAT dengan kesadaran sendiri dan atau secara sukarena mengundurkan diri dari Perusahaan TERGUGAT, sehingga sangat tidak beralasan secara hukum apabila TERGUGAT dibebani kewajiban membayar upah kepada PARA PENGGUGAT. Hal tersebut, sejalan dengan Ketentuan Pasal [Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003](#), Pasal 93 ayat (1) menyebutkan: "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan".

*Kemudian, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, pada Pasal 3 diatur bahwa : "Hak Pekerja/Buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja";*

**20.** Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 17 angka 31 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena perlu TERGUGAT

*Hlm. 31 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



menegaskan kembali, bahwa PARA PENGGUGAT tidak perlu meminta Pemutusan Hubungan Kerja, karena sebagaimana TERGUGAT sampaikan pada dalil dalil sebelumnya, PARA PENGGUGAT secara hukum telah terputus hubungan kerja dengan TERGUGAT karena PARA PENGGUGAT telah mengundurkan diri dan atau dianggap mengundurkan diri dari Perusahaan TERGUGAT;

21. Bahwa TERGUGAT menolak dalil PARA PENGGUGAT pada halaman 17 angka 31 Gugatan PARA PENGGUGAT, karena dalil permohonan uang paksa (*Dwangson*) yang dimohonkan PARA PENGGUGAT sangat tidak berdasarkan hukum dan terlalu berlebihan;
22. Bahwa karena dalil dalil Gugatan PARA PENGGUGAT sangat membingungkan, tidak sistematis, tidak berdasarkan fakta fakta serta penuh dengan Halusinasi, sehingga Gugatan PARA PENGGUGAT cukup beralasan secara hukum untuk ditolak seluruhnya.
23. Berdasarkan alasan alasan tersebut, TERGUGAT memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa Perkara a quo agar memberikan Putusan sebagai berikut:

#### Dalam Eksepsi:

1. Menerima Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Gugatan PARA PENGGUGAT Tidak Jelas dan Kabur (*Obscuure Libel*);
3. Menyatakan Gugatan PARA PENGGUGAT Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);
4. Menghukum PARA PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara ini.

#### Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak Gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya ;
2. Menghukum PARA PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas 1A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, TERGUGAT memohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik di persidangan tanggal 24 Oktober 2022, yang menyatakan tetap pada gugatannya dan atas Replik tersebut Tergugat mengajukan Duplik yang juga secara tertulis di persidangan tanggal 31 Oktober 2022 yang menyatakan tetap pada Jawabannya;

Hlm. 32 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk ringkasnya Putusan ini, selengkapnya mengenai perdebatan Replik dan Duplik tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini dan cukup dianggap telah termuat di dalam duduk perkaranya, untuk itu maka hal-hal yang termuat dalam Berita Acara persidangan selengkapnya dianggap tercantum dalam putusan ini ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, di depan sidang Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **P-1s/d P-4** dan bukti tambahan **P-5 s/d P-10** ;

1. P-1 : Fotocopy dari ID CARD PARA PENGGUGAT;
2. P-2A : Fotocopy dari Nota Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi DKI Jakarta Nomor: 2073/-1.836.1 Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah a/n Rosita, Dkk Pekerja PT. Internusa Food yang beralamat di Jalan Kamal Muara Raya No. 40 Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara Periode Januari 2018- Desember 2021 yang dimana didalamnya terdapat nama PARA PENGGUGAT;
3. P-2B : Fotocopy dari Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah Nomor: 2099/-1.836.1 yang telah diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi DKI Jakarta tertanggal 24 Mei 2022;
4. P-3 : Fotocopy dari Informasi penanganan pengaduan yang diterbitkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja. Transmigrasi Dan Energi DKI Jakarta Nomor 1203/-1.836.1 tertanggal 18 Maret 2022;
5. P-4 : Fotocopy dari Fotocopy Peraturan Perusahaan PT Internusa Food periode 2021-2024 yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi DKI Jakarta;
6. P-5 : Fotocopy dari Printout Tanda Terima Penerimaan Upah (Daftar Gaji Karyawan/Karyawati) PARA PENGGUGAT Tahun 2020 dan 2021 di PT. Internusa Food;
7. P-6 : Fotocopy dari Fotocopy Data Pekerja PT. Internusa Food dari TERGUGAT dan Mulai Bekerjanya PARA PENGGUGAT pada Perusahaan TERGUGAT PT. Food;
8. P-7 : Fotocopy dari Informasi Penanganan Pengaduan dengan

Hlm. 33 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 46227-1.836.1 tertanggal 8 November 2022;

9. P-8A : Fotocopy dari Pengumuman yang terbikan oleh Tergugat;
10. P-8B : Fotocopy dari Printout Pemberitahuan melalui Pesan WhatsApp Group;
11. P-9 : Fotocopy dari Printout Pesan WhatsApp Group dari Manager Produksi yang menyatakan bahwa karyawan PT. Internusa Food tidak lagi dibawah naungan PT. Internusa Food, namun akan dibawah naungan Yayasan Twin
12. P10 : Fotocopy dari Copy Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2018 Jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor:06/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.terhadapTergugat;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **T-1 s/d T-17** dan bukti tambahan **T-18 s/d T-22** ;

1. T-1 : Fotocopy dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu antara TERGUGAT diwakili HR & Legal Manager dengan Sdr. Jaja Sudirja (PENGGUGAT I);
2. T-2 : Fotocopy dari Surat Lamaran Kerja Sdr. Jaja Sudirja (Penggugat) tanggal 21 Juni 2020;
3. T-3 : Fotocopy dari Daftar Gaji Karyawan/Karyawati Departemen: Kontrak Soft Candy 1, Periode 01 Februari 2021 s/d 30 April 2021;
4. T-4 : Fotocopy dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu antara TERGUGAT diwakili HR & Legal Manager dengan Sdr. Sudaryono (PENGGUGAT II);
5. T-5 : Fotocopy dari Daftar Gaji Karyawan/Karyawati Departemen: Kontrak Soft Candy 2, Periode 01 Februari 2021 s/d 30 April 2021;
6. T-6 : Fotocopy dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu antara TERGUGAT diwakili HR & Legal Manager dengan Sdr. Siti Mufarida (PENGGUGAT II);
7. T-7 : Fotocopy dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu antara TERGUGAT diwakili HR & Legal Manager dengan

Hlm. 34 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Sdri. Eliyati (PENGGUGAT IV);
8. T-8 : Fotocopy dari Daftar Gaji Karyawan/Karyawati Departemen: Kontrak Soft Candy 2, Periode 01 Februari 2021 s/d 30 April 2021;
  9. T-9 : Fotocopy dari Surat Lamaran Kerja Sdri. Eliyati Binti Yahya (PENGGUGAT IV) tanggal 21 Juni 2021;
  10. T-10 : Fotocopy dari Print Screenshot Percakapan Whatsapp (WA) antara Sdri. Eliyati Binti Yahya (TERGUGAT IV) dengan Staf TERGUGAT (Bpk. Alex Manurung) tanggal 5 Juli 2021.
  11. T-11 : Fotocopy dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu antara TERGUGAT V diwakili HR & Legal Manager dengan Sdri. Na'ali (PENGGUGAT V);
  12. T-12 : Fotocopy dari Daftar Gaji Karyawan/Karyawati Departemen Kontrak Lolipop 4, Periode 01 Februari 2021 s/d 30 April 2021;
  13. T-13 : Fotocopy dari Surat Lamaran Kerja Sdr. Na'ali (PENGGUGAT V) tanggal 14 Juni 2021;
  14. T-14 : Fotocopy dari Print Screenshot Percakapan Whatsapp (WA) antara Sdr. Na'ali (TERGUGAT V) dengan Staff TERGUGAT (Bpk. Alex Manurung) tanggal 30 Juni 2021;
  15. T-15 : Fotocopy dari Peraturan Perusahaan PT. Internusa Food Periode Tahun 2021-2024;
  16. T-16 : Fotocopy dari Print Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
  17. T-17 : Fotocopy dari Fotocopy Surat TERGUGAT Nomor 036/HRD/IF/VI/2022 tanggal 10 Juni 2022, Perihal Keberatan atas Perhitungan dan Penetapan Kekuurangan Upah;
  18. T-18 : Fotocopy dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu antara TERGUGAT diwakili HR & Legal Manager dengan Sdr. Jaja Sudirja (PENGGUGAT I);
  19. T-19 : Fotocopy dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu antara TERGUGAT diwakili HR & Legal Manager dengan Sdr. Sudaryono (PENGGUGAT II);

Hlm. 35 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

20. T-20 : Fotocopy dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu antara TERGUGAT diwakili HR & Legal Manager dengan Sdri. Eliyati (PENGGUGAT IV);
21. T-21 : Fotocopy dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu antara TERGUGAT V diwakili HR & Legal Manager dengan Sdri. Na'ali (PENGGUGAT V);
22. T-22 : Fotocopy dari Surat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Nomor: B-5/848/AS.00.03/XI/2022 tanggal 8 November 2022, Perihal: Jawaban Keberatan Penetapan Perhitungan Kekurangan Upah;

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan Para Pihak tersebut di atas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan aslinya dan ternyata sebagian berkesesuaian dan sebagian tidak ada aslinya 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 KUHPdata, maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

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

Menimbang, bahwa Para Penggugat dan Tergugat masing-masing menyatakan dengan tegas di hadapan persidangan **tidak** mengajukan saksi fakta maupun ahli untuk menguatkan dalil gugatannya maupun dalil bantahannya ;

Menimbang, bahwa pada sidang berikutnya yaitu tanggal 5 Desember 2022, Para Pihak masing-masing baik Para Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan Kesimpulan secara tertulis ;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara yang ada relevansinya dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam Putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya Para Pihak baik Penggugat maupun Tergugat menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon Putusan.

Hlm. 36 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

**DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa di dalam Jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi yang maksud dan tujuannya sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan eksepsi terhadap gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

**1. Eksepsi Obscuur Libel;**

- Bahwa Bahwa PARA PENGGUGAT, pada halaman 3 Gugatan *a quo* menyebutkan: "PARA PENGGUGAT dengan ini bermaksud mengajukan Perselisihan Hak mengenai Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PT. Internusa Food .....dst". Sedangkan pada bagian awal Gugatan *a quo*, Perihal Gugatan adalah Gugatan Perselisihan Hak Mengenai Status Hubungan Kerja, sebagaimana TERGUGAT terangkan dalam angka 1 Jawaban TERGUGAT di atas. Dari keterangan dan pernyataan PARA PENGGUGAT tersebut, sangat terlihat jelas bahwa PARA PENGGUGAT tidak konsisten atas Gugatan yang diajukannya, apakah Gugatan *a quo* Gugatan Perselisihan Hak atau Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja, sehingga Gugatan menjadi kabur dan tidak jelas;
- Bahwa sejak awal dalil Gugatan PARA PENGGUGAT sangat tidak jelas dan membingungkan, kemudian Dasar Gugatan juga sangat tidak sistematis, sehingga Petitum PARA PENGGUGAT juga sangat tidak jelas bahkan "ngawur", karena mencampuradukkan objek Gugatan antara Perselisihan Hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, bahkan terdapat Petitum yang sangat berlebihan dan tidak sesuai prosedur, yaitu berisi permohonan PARA PENGGUGAT kepada majelis hakim untuk menyatakan Pelanggaran atas suatu ketentuan Undang-undang yang notabene bukan merupakan kewenangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutuskan;
- Bahwa karena Gugatan PARA PENGGUGAT sangat tidak konsisten, tidak jelas dan Dasar Gugatan sangat tidak sistematis, serta tidak ada kesesuaian dan saling berbeda fakta antara Posita dan Petitum, bahkan Gugatan terlalu berlebihan, sehingga gugatan PARA PENGGUGAT menjadi kabur (*obscur libel*).

**Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat menanggapi dalam repliknya sebagai berikut :**

*Hlm. 37 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



- Bahwa tidak benar gugatan PARA PENGGUGAT kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*), karena sangat jelas PARA PENGGUGAT telah ada mengenai pemutusan hubungan kerja, TERGUGAT hanya mencari alasan saja seolah-olah perihal yang dituangkan oleh PARA PENGGUGAT pada judul merupakan perselisihan mengenai status hubungan kerja, padahal nyata-nyata TERGUGAT dalam point 2 halaman 2 menuangkan dasar perselisihan dimana dalam uraian dari TERGUGAT tidak ada makna mengenai perselisihan tentang status hubungan kerja;
- Bahwa TERGUGAT hanya pura-pura bingung mempertanyakan pengajuan perselisihan PARA PENGGUGAT apakah tentang status hubungan kerja atau tentang pemutusan hubungan kerja, padahal secara detail dan rinci PARA PENGGUGAT dalam uraiannya menjelaskan akibat dari status hubungan kerja yang cacat hukum, adanya upah yang dibawah ketentuan serta tidak dilaksanakan hak-hak normatif yang telah diatur oleh Undang-Undang serta adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT tanpa memberikan kompensasi;
- Bahwa TERGUGAT sangat tidak mengerti bagaimana membuat jawaban gugatan yang sederhana, sangat kurang kerjaan dimana TERGUGAT meminta menjelaskan apa isi bipartite, isi tentang notulensi mediasi, apa kaitan surat menyurat dengan PARA PENGGUGAT, juga isi dari Anjuran untuk di uraikan dalam gugatan, padahal fakta yang terjadi TERGUGAT dalam proses bipartite, mediasi hadir dan mengisi notulensi, serta dapat dipastikan TERGUGAT telah menerima Anjuran yang telah diterbitkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Utara;

**Menimbang, bahwa atas eksepsi dan replik Para Pihak tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :**

Menimbang, bahwa setelah menilai tentang alasan materi eksepsi *obscuur libel* Tergugat yang mempersoalkan gugatan Para Penggugat yang menggabungkan antara perselisihan hak dan perselisihan PHK sehingga membuat gugatan tidak jelas (kabur), tidak konsisten, dan dasar Gugatan sangat tidak sistematis, serta tidak ada kesesuaian dan saling berbeda fakta antara Posita dan Petitum, bahkan Gugatan terlalu berlebihan ;

Menimbang, bahwa atas hal tersebut Majelis Hakim berpendapat Gugatan yang bisa dikatakan tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) dan mengakibatkan cacat formil gugatan, adalah apabila ternyata petitum gugatan terbukti tidak

Hlm. 38 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



bersumber dari posita gugatan atau posita dan petitum saling bertolak belakang serta substansi gugatan tidak jelas arah dan tujuannya;

Menimbang, bahwa setelah menilai materi eksepsi Tergugat dihubungkan dengan gugatan Para Penggugat, pada pokoknya dimana dalam positanya Para Penggugat mendalilkan terdapatnya perselisihan hak tentang pemutusan hubungan kerja karena terdapatnya kekurangan upah yang belum dibayar dan mohon kompensasi hak atas pemutusan hubungan kerjanya, dan dalam petitumnya mohon dibayarkan kekurangan upahnya tersebut dan kompensasi hak atas PHK nya, Majelis Hakim menilai gugatan Para Penggugat sudah cukup jelas, namun karena eksepsi Tergugat telah mempersoalkan tentang perselisihan hak dan PHKnya yang juga menyangkut pokok perkaranya, sehingga terlalu prematur bagi Majelis Hakim jika mempertimbangkannya tanpa memeriksa pokok perkaranya terlebih dahulu, sehingga atas substansi materi eksepsi Tergugat yang menilai gugatan Para Penggugat kabur karena mencampuradukkan objek Gugatan antara Perselisihan Hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, nyatalah bahwa substansi materi eksepsi tersebut telah masuk ke dalam pokok perkara, sehingga untuk menentukan apakah tuntutan Penggugat mengenai haknya berdasar UU Ketenagakerjaan, Majelis Hakim akan mempertimbangkan lebih lanjut dengan didasarkan pada pembuktian yang komprehensif pada bagian pokok perkara dengan ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa oleh karena substansi materi eksepsi Tergugat keseluruhannya telah menyinggung pokok perkara, maka berdasarkan pertimbangan dan alasan hukum tersebut, Majelis Hakim menyatakan atas eksepsi Tergugat tentang gugatan tidak jelas/kabur (*obscur libel*) adalah tidak beralasan hukum, sehingga eksepsi Tergugat dinyatakan **tidak diterima seluruhnya** ;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa sekalipun Para Pihak telah melakukan upaya perdamaian di tingkat tripartit namun gagal, tetapi Majelis Hakim tetap menganjurkan agar para pihak dapat menyelesaikan perselisihannya melalui jalan damai, sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat tersebut dengan alasan sebagaimana diuraikan dalam jawabannya;

*Hlm. 39 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda **P-1 s/d P-4** dan bukti tambahan diberi tanda **P-5 s/d P-10**, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda **T-1 s/d T-17** dan bukti tambahan **T-18 s/d T-22** ;

Menimbang, bahwa Para Penggugat dan Tergugat masing-masing menyatakan dengan tegas di hadapan persidangan **tidak** mengajukan saksi fakta maupun ahli untuk menguatkan dalil gugatannya maupun dalil bantahannya ;

**Menimbang, bahwa atas perselisihan Para Pihak dalam perkara a quo, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut :**

Menimbang, bahwa berdasarkan surat Anjuran No 1170/-1.835.3. tertanggal 11 April 2022 yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara yang asli anjuran tersebut terlampir bersama gugatan *a quo*, bahwa Anjuran tersebut telah membuktikan bahwa Para Pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja 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 (PPHI), maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 *juncto* Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

**Menimbang, bahwa Para Penggugat pada pokoknya mendalilkan hal-hal sebagai berikut :**

- Bahwa TERGUGAT adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha makanan dan PARA PENGGUGAT adalah Karyawan yang bekerja pada TERGUGAT dengan status karyawan kontrak (PKWT) dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat I bekerja sejak 23 September 2013 dengan upah terakhir **Rp. 3.312.139,-**;

*Hlm. 40 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



Penggugat II bekerja sejak 14 September 2012 dengan upah terakhir **Rp.**

**3.312.139,-;**

Penggugat III bekerja sejak 13 Maret 2012 dengan upah terakhir **Rp.**

**3.312.139,-;**

Penggugat IV bekerja sejak 06 Juli 2010 dengan upah terakhir **Rp.**

**3.312.139,-;**

Penggugat V bekerja sejak 10 September 2010 dengan upah terakhir **Rp.**

**3.312.139,-;**

- Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh PARA PENGGUGAT di perusahaan TERGUGAT adalah merupakan bagian dari proses produksi, merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, dalam hal ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman;
- Bahwa antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT dalam 3 (*tiga*) bulan sekali dibuat Perjanjian Kerja, akan tetapi salinan perjanjian kerja tidak pernah diberikan kepada PARA PENGGUGAT dan tidak pernah didaftarkan atau dicatatkan pada Dinas Ketenagakerjaan setempat;
- Bahwa PARA PENGGUGAT telah menjalani masa percobaan namun tidak diberikan surat pengangkatan sebagai karyawan Tetap oleh TERGUGAT setelah dipekerjakan selama bertahun-tahun tanpa status hubungan kerja yang jelas;
- Bahwa terdapat Kekurangan Upah PARA PENGGUGAT karena upah dibawah UMP selama bekerja yang diperkuat oleh Nota Penetapan Atas Kekurangan Upah oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi DKI Jakarta dengan No: 2073/-1.836.1 Tertanggal 23 Mei 2022 ;
- Bahwa kekurangan upah PARA PENGGUGAT Tahun 2018-2021 berdasarkan Nota Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan No. 2073/-1.836.1 tertanggal 23 Mei 2022 dan perhitungan Penetapan kekurangan Upah No. 2099 /-1.836.1 tertanggal 24 mei 2022 sebagai berikut:

Penggugat I total kekurangan upah sebesar **Rp.16.184.052,-**

Penggugat II total kekurangan upah sebesar **Rp.20.858.537,-**

Penggugat III total kekurangan upah sebesar **Rp.19.886.235,-**

Penggugat IV total kekurangan upah sebesar **Rp.27.782.955,-**

Penggugat V total kekurangan upah sebesar **Rp.23.099.020,-**

Hlm. 41 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan Total kekurangan upah PARA PENGGUGAT adalah sebesar **Rp.107.810.799,-** (seratus tujuh juta delapan ratus sepuluh ribu tujuh ratus sembilan puluh sembilan rupiah);

- Bahwa TERGUGAT sama sekali tidak menjalankan kewajibannya untuk mengikutsertakan PARA PENGGUGAT menjadi peserta program BPJS Kesehatan dan telah melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan PT. Internusa Food Pasal 38;
- Bahwa adapun kewajiban TERGUGAT yang tidak membayar iuran BPJS Kesehatan yang mengacu pada Pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan ;
- Bahwa total dari keseluruhan kewajiban TERGUGAT untuk membayar iuran BPJS kepada PARA PENGGUGAT adalah sebesar Rp. 76.340.328,- (Tujuh Puluh Enam Juta Tiga Ratus Empat Puluh Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Delapan Rupiah);
- Bahwa total dari keseluruhan kewajiban TERGUGAT untuk membayar iuran BPJS kepada PARA PENGGUGAT adalah sebesar Rp. 76.340.328,- (Tujuh Puluh Enam Juta Tiga Ratus Empat Puluh Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Delapan Rupiah);

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya tersebut diatas Para Penggugat menghadirkan **bukti P-1** berupa ID Card Para Penggugat, **bukti P-2A** berupa Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker DKI Jakarta tentang **penetapan kekurangan upah** Para Penggugat periode **Januari 2018 – Desember 2021** sebagai berikut :

**Tahun 2018:** Penggugat I sebesar Rp. 2.265.092,-, Penggugat II sebesar Rp. 4.281.592,-, Penggugat III sebesar Rp.5.106.384,-, Penggugat IV sebesar Rp.4.652.486,-, Penggugat V sebesar Rp. 4.924.383,-,

**Tahun 2019:** Penggugat I sebesar Rp. 5.568.884,-, Penggugat II sebesar Rp. 5.618.884,-, Penggugat III sebesar Rp.5.618.884,-, Penggugat IV sebesar Rp.6.129.212,-, Penggugat V sebesar Rp. 5.244.804,-,

**Tahun 2020:** Penggugat I sebesar Rp. 6.467.617,-, Penggugat II sebesar Rp. 9.149.595,-, Penggugat III sebesar Rp.7.341.595,-, Penggugat IV sebesar Rp.8.050.258,-, Penggugat V sebesar Rp. 4.594.675,-,

**Tahun 2021:** Penggugat I sebesar Rp. 1.882.459,-, Penggugat II sebesar Rp. 1.808.466,-, Penggugat III sebesar Rp.1.819.372,-, Penggugat IV sebesar Rp.8.977.999,-, Penggugat V sebesar Rp. 8.334.703,-,

Hlm. 42 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



**bukti P-2B** berupa perhitungan dan penetapan upah dari Disnaker DKI Jakarta tertanggal 24 Mei 2022, **bukti P-3** berupa informasi penanganan pengaduan dari Disnaker DKI Jakarta dengan hasil pemeriksaan Tergugat telah menyerahkan Sebagian pekerjaan sejak tahun 2018 s/d 2020 kepada perusahaan pemborongan pekerjaan tanpa memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara, PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap dan UMP 2018 s/d 2020 tertanggal 18 Maret 2022, **bukti P-4 = bukti T-15** berupa pengesahan Peraturan Perusahaan Tergugat periode 2021-2024, **bukti P-5** berupa Daftar gaji Para Penggugat tahun 2020-2021, **bukti P-6** berupa Data Pekerja tentang masa kerja Para Penggugat pada Tergugat : Penggugat I mulai bekerja tanggal 23 September 2013, Penggugat II mulai bekerja tanggal 14 September 2012, Penggugat III mulai bekerja tanggal 13 Maret 2012, Penggugat IV mulai bekerja tanggal 6 Juli 2010, Penggugat V mulai bekerja tanggal 10 September 2010, **bukti P-7** berupa informasi penanganan pengaduan dari Disnaker DKI Jakarta tanggal 8 November 2022 dengan hasil Para Penggugat adalah pekerja dengan hubungan kerja PKWT untuk pekerjaan bagian produksi yang bersifat tetap, **bukti P-8A** berupa Pengumuman hari libur Idul Fitri tertanggal 7 Mei 2021 dengan pemberitahuan tertulis mencantumkan bagi karyawan yang dipanggil bekerja kembali wajib membawa dokumen-dokumen lamaran kerja, **bukti P-8B** berupa pemanggilan masuk kerja karyawan Tergugat disertai syarat menyerahkan dokumen-dokumen lamaran kerja, **bukti P-9** berupa pemanggilan karyawan Tergugat untuk masuk bekerja tanggal 21 Juni 2021 namun tidak lagi bekerja pada Tergugat melainkan bekerja pada Yayasan Twin, **bukti P-10** berupa Putusan MA Nomor 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2018 Jo Putusan PHI pada PN Jakarta Pusat Nomor 06/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST;

**Menimbang, bahwa Tergugat membantahnya yang pada pokoknya mendalilkan hal-hal sebagai berikut :**

- Bahwa PENGGUGAT IV dan PENGGUGAT V telah selesai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelumnya, kemudian melamar lagi ke Perusahaan TERGUGAT dan tercatat mulai bekerja kembali pada bulan Juni 2021;
- Bahwa TERGUGAT telah membayar upah sesuai Upah Minimum Propinsi (UMP) Tahun 2021 yang berlaku di DKI Jakarta, sebesar Rp. 4.416.186,- per bulan;
- Bahwa pekerjaan yang dilakukan di perusahaan milik TERGUGAT adalah proses produksi sangat "tidak jelas". PARA PENGGUGAT tidak

*Hlm. 43 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



memberikan keterangan apapun terkait dengan pekerjaan PARA PENGGUGAT tersebut, sehingga bagaimana mungkin bisa menyimpulkan bahwa pekerjaan tersebut termasuk kategori Pekerjaan yang dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

- Bahwa Perjanjian Kerja antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT pada dasarnya merupakan hubungan hukum keperdataan yang satu sama lain dengan kesadaran telah saling sepakat untuk melakukan dan atau terikat dalam perjanjian kerja. Perjanjian antara TERGUGAT dengan PARA PENGGUGAT telah sah menurut hukum karena sesuai dengan Hukum Perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1313, yakni : suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih, dan Para Pihak sudah tercapai kesepakatan mengenai hal hal yang pokok dari perjanjian itu. Asas konsensualisme tersebut lazimnya disimpulkan dari Pasal 1320 KUHPerdata, yang berbunyi : Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat : 1. sepakat mereka yang mengikat dirinya; 2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; 3. Suatu hal tertentu; 4. Suatu sebab yang halal";
- Bahwa TERGUGAT telah mengikutsertakan karyawan TERGUGAT termasuk PARA PENGGUGAT dalam Program BPJS Ketenagakerjaan, meskipun untuk BPJS Kesehatan belum seluruh karyawan didaftarkan. Terkait BPJS Kesehatan, TERGUGAT mengikutsertakan karyawan secara bertahap dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan perusahaan. Kemudian, PARA PENGGUGAT juga selama bekerja di perusahaan TERGUGAT tidak secara terus menerus, namun hubungan dilakukan secara putus – sambung. Apabila berakhir PKWT, PARA PENGGUGAT tidak langsung bekerja, namun berhenti, kemudian melamar lagi dan baru bisa bekerja lagi setelah PARA PENGGUGAT menandatangani PKWT baru dengan TERGUGAT;
- Bahwa PARA PENGGUGAT selama bekerja di perusahaan TERGUGAT tidak secara terus menerus, namun hubungan dilakukan secara putus – sambung. Apabila berakhir PKWT, PARA PENGGUGAT tidak langsung bekerja, namun berhenti, kemudian melamar lagi dan baru bisa bekerja lagi setelah PARA PENGGUGAT menandatangani PKWT baru dengan TERGUGAT, dengan demikian klaim PARA PENGGUGAT terkait

Hlm. 44 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



- Penggantian biaya BPJS Kesehatan untuk PARA PENGGUGAT dari Tahun 2012 s/d Tahun 2021 terlalu berlebihan dan tidak berdasar hukum;
- Bahwa PARA PENGGUGAT tidak memberikan keterangan yang jelas dasar hukum tentang Jaminan Pensiun yang dimaksud, kemudian Klaim Jaminan Pensiun Tahun 2015 s/d 2021 yang didalilkan oleh PARA PENGGUGAT terlalu berlebihan dan tidak berdasar,
  - Bahwa PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II sejak Mei 2021, atau setelah pembayaran THR atau sejak Libur Lebaran Tahun 2021 atau pada masa Pandemi Covid-19, TERGUGAT I dan TERGUGAT II tidak pernah bekerja lagi pada Perusahaan TERGUGAT. Pada masa Pandemi Covid-19 TERGUGAT mengambil langkah untuk mengurangi jumlah karyawan yang bekerja sesuai anjuran Pemerintah, sehingga sebagian besar karyawan TERGUGAT tidak diperpanjang PKWT-nya untuk karyawan PKWT dan bagi Karyawan Tetap termasuk PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II dinonaktifkan karena situasi Pandemi Covid-19. Namun, hingga perusahaan aktif kembali, PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II tidak pernah memberikan informasi kepada TERGUGAT, sehingga TERGUGAT menganggap PENGGUGAT I dan PENGGUGAT II telah mengundurkan diri;
  - Bahwa Pada Bulan Mei 2021, PENGGUGAT III meminta izin kepada pengawas untuk tidak dapat bekerja dikarenakan dalam kondisi hamil besar. Pengajuan izin tersebut dinyatakan secara lisan, dan bertepatan dengan hari terakhir bekerja sebelum libur lebaran. Setelah libur lebaran Tahun 2021 dan aktifitas Perusahaan kembali setelah libur lebaran, PENGGUGAT III tidak pernah bekerja lagi dan tidak memberikan kabar apapun kepada TERGUGAT untuk masuk kerja kembali pasca melahirkan. Karena tidak ada informasi untuk bekerja lagi dan atau PENGGUGAT III tidak pernah datang untuk bekerja, sehingga TERGUGAT menganggap TERGUGAT III telah mengundurkan diri dari Perusahaan TERGUGAT;
  - Bahwa PENGGUGAT IV sudah tidak hadir bekerja di Perusahaan TERGUGAT sejak tanggal 28 Juni 2022. Kemudian, pada tanggal 5 Juli 2022 PENGGUGAT IV menyampaikan pesan Whatsapp (WA) kepada salah satu Staff Perusahaan TERGUGAT, bahwa PENGGUGAT IV menyatakan mengundurkan diri dengan alasan masih dalam suasana berkabung, dikarenakan kedua orang tua meninggal dalam waktu yang berdekatan;

*Hlm. 45 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Pada tanggal 30 Juni 2022, PENGGUGAT V mengirim pesan melalui Whatsapp (WA) kepada Staff Perusahaan TERGUGAT yang menyatakan bahwa PENGGUGAT V mengundurkan diri dari perusahaan TERGUGAT dengan alasan sudah ada panggilan kerja di perusahaan lain. TERGUGAT mengajukan untuk mengundurkan diri sejak tanggal 30 Juni 2022, dan yang bersangkutan juga telah meminta untuk dibuatkan surat pengalaman kerja (*verklaring*);
- Bahwa TERGUGAT tidak pernah merasa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PARA PENGGUGAT, tapi PARA PENGGUGAT telah tidak bekerja lagi di Perusahaan TERGUGAT dengan kesadaran sendiri dan atau secara sukarela mengundurkan diri dari Perusahaan TERGUGAT, sehingga sangat tidak mungkin TERGUGAT memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada PARA PENGGUGAT;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya tersebut diatas Tergugat menghadirkan **bukti T-1** berupa PKWT antara Penggugat I dengan Tergugat tanggal 01 Agustus 2016 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 17 Juni 2019 s/d 17 September 2019 dengan upah sebesar Rp. 3.940.973,-, **bukti T-2** berupa lamaran kerja Penggugat I tertanggal 21 Juni 2020, **bukti T-3** berupa daftar gaji Penggugat I dan III periode Februari s/d April 2021, **bukti T-4** berupa PKWT antara Penggugat II dengan Tergugat tanggal 01 Agustus 2016 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 17 Juni 2019 s/d 17 September 2019 dengan upah sebesar Rp. 3.940.973,- pada bagian soft candy, **bukti T-5** berupa daftar gaji Penggugat II periode Februari s/d April 2021, **bukti T-6** berupa PKWT antara Penggugat III dengan Tergugat tanggal 01 Agustus 2016 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 17 September 2019 s/d 17 Desember 2019 dengan upah sebesar Rp. 3.940.973,-, **bukti T-7** berupa PKWT antara Penggugat IV dengan Tergugat tanggal 01 Agustus 2016 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 1 Februari 2019 s/d 30 April 2019 dengan upah sebesar Rp. 3.940.973,-, bagian deposit lay, **bukti T-8** berupa daftar gaji Penggugat IV periode Februari s/d April 2021, **bukti T-9** berupa surat lamaran Penggugat IV tertanggal 21 Juni 2021, **bukti T-10** berupa percakapan whats app antara Penggugat IV dengan Tergugat dimana Penggugat IV menyatakan tidak masuk kerja kembali dengan keinginan resign mengundurkan diri sejak tanggal terakhir bekerja tanggal 28 Juni 2021, **bukti T-11** berupa PKWT antara Penggugat V dengan Tergugat tanggal 01 Agustus 2016 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 17 Juni 2019 s/d 17 September 2019 dengan upah sebesar Rp. 3.940.973,-, **bukti T-12** berupa

Hlm. 46 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

daftar gaji Penggugat V periode Februari s/d April 2021, **bukti T-13** berupa surat lamaran kerja Penggugat V tanggal 14 Juni 2021, **bukti T-14** berupa percakapan whats app antara Penggugat V dengan Tergugat dimana Penggugat V menyatakan keinginan resign karena sudah ada panggilan kerja lain dan minta dibuatkan surat paklingnya tertanggal 30 Juni 2021, **bukti T-15 = bukti P-4** berupa Peraturan Perusahaan Tergugat Periode 2021-2024, **bukti T-16** berupa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1 Tahun 2020 Pasal 28 ayat (3) tentang keberatan perhitungan dan penetapan dapat meminta ulang pada Menteri atau pejabat yang ditunjuk, **bukti T-17** berupa surat keberatan atas perhitungan dan penetapan kekurangan upah dari Tergugat kepada Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI tanggal 10 Juni 2022, **bukti T-18** berupa PKWT antara Penggugat I dengan Tergugat tanggal 01 Agustus 2016 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 17 September 2019 s/d 17 Desember 2019 dengan upah sebesar Rp. 3.940.973,-, **bukti T-19** berupa PKWT antara Penggugat II dengan Tergugat tanggal 01 Agustus 2016 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 17 September 2019 s/d 17 Desember 2019 dengan upah sebesar Rp. 3.940.973,-, **bukti T-20** berupa PKWT antara Penggugat IV dengan Tergugat tanggal 01 Agustus 2016 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 17 Juni 2019 s/d 17 September 2019 dengan upah sebesar Rp. 3.940.973,-, **bukti T-21** berupa PKWT antara Penggugat V dengan Tergugat tanggal 01 Agustus 2016 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal 17 September 2019 s/d 17 Desember 2019 dengan upah sebesar Rp. 3.940.973,-, **bukti T-22** berupa surat jawaban keberatan penetapan dan perhitungan kekurangan upah dari Kementerian Ketenagakerjaan RI yang menyatakan berdasar Permenaker RI Nomor 1 tahun 2020, Pasal 28 ayat (1a) dan ayat (3), terhadap permohonan Tergugat akan ditindaklanjuti Kementerian Ketenagakerjaan karena belum melewati tenggat waktu daluarsa yaitu 28 hari semenjak penetapan terkait dengan kekurangan pembayaran upah minimum, tersebut diterima pengusaha (Tergugat), sedang dalam proses penelitian berkas-berkas sebelum dilakukan pemeriksaan langsung kelapangan;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama perkara *a quo*, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah mengenai perselisihan hak diikuti perselisihan PHK, hal mana Para Penggugat menyatakan sudah tidak harmonis hubungan kerja yang terjalin dengan Tergugat dan mohon pemutusan hubungan kerja dengan meminta kompensasi hak PHK nya, beserta kekurangan pembayaran upahnya karena beralih hubungan kerjanya dari PKWT ke PKWTT, namun di sisi lain Tergugat

Hlm. 47 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan bahwa tidak pernah melakukan PHK pada Para Penggugat namun PKWT Penggugat telah berakhir dengan sendirinya sesuai kontrak, dan Para Penggugat tidak masuk bekerja kembali atas keinginannya sendiri ;

**Menimbang, bahwa dalam perkara a quo terdapat permasalahan hukum yang harus dijawab yaitu:**

**Apakah status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dan apakah Para Penggugat berhak atas kekurangan upahnya dan kompensasi hak PHKnya sebagaimana ketentuan undang-undang yang berlaku beserta konsekwensi hukumnya?**

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat, jawab jinawab antara Para Penggugat dengan Tergugat, bukti-bukti yang relevan yang diajukan Para Pihak dengan didasarkan ketentuan hukum yang berlaku ;

Menimbang, bahwa atas dalil gugatan Para Penggugat tersebut diatas, mengingat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diundangkan tanggal 2 November 2020 dan aturan pelaksanaannya berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja diundangkan tanggal 2 Februari 2021, berdasarkan asas "*Lex Posterior Derogat Legi Priori*" artinya *Peraturan perundang-undangan yang baru/yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang terdahulu yang mengatur hal yang sama*" Faktanya gugatan a quo didaftarkan pada **tanggal 19 September 2022** setelah disahkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah diundangkan, karenanya Majelis Hakim berpendirian penyelesaian perselisihan PHK dalam perkara a quo haruslah mengacu pada ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo PP Nomor 35 Tahun 2021 dan UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundangan lainnya ;

Menimbang, bahwa berdasar bukti Para Penggugat dan Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat Para Pihak mempunyai perbedaan cara pandang dalam mengartikan hubungan kerja, sehingga pengakhiran hubungan kerja tersebut menjadi suatu perselisihan dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa berdasar Pasal 1 angka 15 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Hubungan Kerja adalah "*Hubungan antara*

*Hlm. 48 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/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)



*pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur, pekerjaan, upah dan perintah” ;*

Menimbang, bahwa berdasar Pasal 56 ayat (1) UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”

Menimbang, bahwa berdasar **Pasal 59 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja Bab IV Ketenagakerjaan :**

Ayat (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 sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Ayat (2) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap” dengan penjelasan yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Ayat (3) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) **demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu**”.

Ayat (4) “Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”;

Menimbang, bahwa berdasar **Pasal 59 ayat (4) UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja dihubungkan dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 4 ayat (1) dan (2) ,Pasal 5 ayat (1),(2) dan (3), Pasal 6 dan Pasal 7 ayat (1),(2),dan(3) yaitu:**

**Pasal 4 :**

- (1) PKWT didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau

Hlm. 49 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

**Pasal 5:**

(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;

b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

a. pekerjaan yang sekali selesai; atau b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

(3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

**Pasal 6:**

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

**Pasal 7:**

(1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada: a. musim atau cuaca; atau b. kondisi tertentu.

(2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.

(3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Menimbang, bahwa berdasar Pasal tersebut diatas dihubungkan dengan pekerjaan Penggugat dalam perkara a quo yang bekerja pada bagian produksi makanan dan pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus tanpa jeda berulang-ulang selama masa PKWTnya dalam satu tempat bekerja yang sama pula yaitu pada Tergugat ;

*Hlm. 50 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



Menimbang, bahwa dilihat dari jenis pekerjaan yang dilakukan Para Penggugat tersebut adalah tidak termasuk dalam kategori pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 7 PP Nomor 35 Tahun 2021, maka Majelis Hakim berpendapat karena pekerjaan Para Penggugat bukan pekerjaan musiman dan bukan pekerjaan yang sekali selesai dan sementara sifatnya, sehingga atas pekerjaan Penggugat adalah termasuk pekerjaan tetap yang tidak dapat dilakukan PKWT terhadapnya ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dalil gugatan Penggugat dan bukti-bukti yang disampaikan oleh Penggugat dan Tergugat dipersidangan perkara aquo, dihubungkan dengan Pasal 59 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Jo Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 7 PP Nomor 35 Tahun 2021, bahwa terdapat fakta hukum yang termuat dalam **bukti P-8b, P-9, dan bukti T-1,T-2,T-4,T-6,T-7.T-9.T-10,T-11,T-13,T-14,T-18,T-19,T-20, T-21**, telah ternyata menjelaskan dan membuktikannya, dimana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diawali dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan yang dilakukan berkali-kali dengan cara berulang kali membuat surat lamaran jika PKWT sebelumnya berakhir, sebagaimana masa kerja Para Penggugat berdasar PKWTnya dalam **bukti P-6** yang diawali untuk Penggugat I sejak tanggal 23 September 2013, Penggugat II sejak tanggal 14 September 2012, Penggugat III sejak tanggal 13 Maret 2012, Penggugat IV sejak tanggal 6 Juli 2010, dan Penggugat V sejak tanggal 10 September 2010, dengan melakukan pekerjaan yang sama yang masuk dalam proses produksi makanan, untuk mana terhadap fakta hukum tersebut Majelis Hakim berpendapat atas **PKWT Para Penggugat dengan Tergugat adalah tidak berdasar hukum sehingga demi hukum berubah menjadi pekerjaan tetap/PKWTT;**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang **dalil gugatan Para Penggugat angka 29** yang menyatakan sampai dengan perkara aquo diajukan ke PHI, Tergugat tidak pernah memberikan surat pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat dan **dalil gugatan Para Penggugat angka 31** yang menyatakan Para Penggugat beranggapan apabila dilanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat akan susah terjalin hubungan yang harmonis sehingga Para Penggugat ingin mengakhiri hubungan kerjanya dengan Tergugat, dan Tergugat menanggapi dalam **dalil Jawabannya angka 18** yang menyatakan Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Para Penggugat, tetapi Para Penggugat tidak bekerja lagi pada Tergugat dengan kesadaran sendiri dan atau secara sukarela mengundurkan diri

*Hlm. 51 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



sehingga sebagaimana **dalil Jawaban Tergugat angka 20** yang menyatakan Para Penggugat dianggap telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat ;

Menimbang, bahwa atas dalil gugatan Para Penggugat angka 29 dan angka 31 tersebut, serta bantahan Tergugat dalam Jawabannya angka 18 dan angka 20, Majelis Hakim mencermati terdapatnya **bukti P-4 = bukti T-15** tentang Peraturan Perusahaan Tergugat periode 2021-2024 pada Pasal 44 tentang aturan PHK karena pengunduran diri, **bukti T-10** dimana terdapat percakapan whatsapp tanggal 5 Juli 2021, antara Tergugat dengan Penggugat IV yang pada pokoknya Tergugat menanyakan ketidakhadiran Penggugat IV dan Penggugat IV menjawab sudah tidak masuk bekerja sejak tanggal 28 Juni 2021 dan memutuskan untuk mengundurkan diri, **bukti T-14** dimana terdapat percakapan whatsapp tanggal 30 Juni 2021, antara Penggugat V dengan Tergugat yang pada pokoknya Penggugat V menyatakan minta dibuatkan surat paklaring karena sudah ada panggilan kerja yang lain ;

Menimbang, bahwa berdasar dalil posita gugatannya yang dikuatkan **bukti T-10 dan T-14** terdapat fakta hukum atas keinginan Para Penggugat untuk putus hubungan kerja dengan Tergugat, dimana Penggugat I, Penggugat II, dan Penggugat III, mendalilkan adanya hubungan yang tidak harmonis dengan Tergugat, sedangkan Penggugat IV dan Penggugat V terklasifikasi mengundurkan diri atas keinginannya sendiri, sehingga Majelis Hakim berpendapat telah ternyata putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah datang dari keinginan Para Penggugat sendiri, dan mempunyai latar belakang alasan masing-masing yang berbeda satu sama lain, dimana antara Penggugat I, Penggugat II dan Penggugat III, berbeda pokok masalahnya dengan Penggugat IV dan Penggugat V yang telah mengakui tidak lagi masuk bekerja karena keinginannya sendiri sejak tanggal 28 Juni 2021 untuk Penggugat IV, dan ingin berhenti bekerja karena telah mendapatkan pekerjaan ditempat lain sejak tanggal 30 Juni 2021 untuk Penggugat V;

Menimbang, bahwa terhadap kedudukan Penggugat I, Penggugat II, dan Penggugat III, dengan status persona yang melekat, Majelis Hakim menilai terdapat sisi yang berbeda secara hukum dengan Penggugat IV dan Penggugat V, hal mana dikarenakan terdapat alasan putusnya hubungan kerja yang berbeda yang harus didudukkan secara terpisah dengan kedudukan Penggugat IV dan Penggugat V didalam gugatan yang berbeda pula ;

Menimbang, bahwa berdasar fakta hukum yang terungkap di dalam persidangan, Majelis Hakim berpendapat dengan telah terdapatnya dasar fakta pada posita gugatan Para Penggugat secara tersebut dengan masing-masing

*Hlm. 52 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

klasifikasi alasan pengakhiran hubungan kerja yang berbeda-beda dan dikuatkan pula dengan terdapatnya alat bukti surat dari Para Pihak, maka Majelis Hakim berkesimpulan tidaklah dapat suatu perbedaan tentang klasifikasi pengakhiran hubungan kerja dari masing-masing Para Penggugat yakni Penggugat I, Penggugat II dan Penggugat III dengan Penggugat IV dan Penggugat V yang berbeda-beda tersebut dijadikan dalam satu gugatan aquo sebagai sebab yang tidak terdapat suatu bentuk kausa peristiwa hukum yang sama dengan dasar fakta yang berbeda dan dasar hukum yang berbeda pula ;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim, terdapatnya perbedaan klasifikasi tersebut yang menjadikan berkausalitas secara fakta terhadap masing-masing Penggugat dalam kedudukannya sebagai individu pekerja yang dimuat dalam satu posita gugatan, secara mutatis mutandis, berimplikasi pada kekaburan gugatan Para Penggugat itu sendiri karena tidak terdapat suatu bentuk yang bersifat terang pada dalil posita gugatannya yaitu terdapatnya alasan-alasan putusannya hubungan kerja yang berbeda-beda dengan hubungan hukum Para Penggugat secara masing-masing individu yang berbeda-beda pula;

Menimbang, bahwa dengan telah dipertimbangkannya kedudukan dari Para Penggugat tersebut dengan fakta hukum yang terungkap dari posita gugatan Para Penggugat yang dikuatkan dengan alat bukti Para Pihak, maka Majelis Hakim berpendapat formalitas gugatan Para Penggugat menjadi tidak terpenuhi, yang oleh karenanya gugatan Para Penggugat berdasar Pasal 8 RV harus dinyatakan **tidak dapat diterima** karena terdapat kekaburan dalam posita gugatannya yang memiliki dasar fakta yang tidak bersesuaian dengan dasar hukumnya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang biaya perkara terkait dengan gugatan aquo, berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang telah menentukan yakni "*Dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000; (seratus lima puluh juta rupiah)*";

Menimbang, bahwa karena formalitas gugatan Para Penggugat tidak terpenuhi dan oleh Majelis Hakim telah dinyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima, dan nilai gugatan Para Penggugat **lebih** dari **Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah)**, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 181 HIR, Para Penggugat harus di hukum untuk membayar semua biaya

Hlm. 53 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/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

yang timbul dalam perkara ini secara tanggung renteng, dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan dibawah ini

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Jo PP Nomor 35 Tahun 2021, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan :

## M E N G A D I L I :

### DALAM EKSEPSI:

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak diterima untuk seluruhnya ;

### DALAM POKOK PERKARA :

1. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima / NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);
2. Menghukum Para Penggugat membayar biaya perkara secara tanggung renteng sebesar Rp. 895.000,- (delapan ratus Sembilan puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Senin, tanggal 26 Desember 2022, oleh kami **Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Mursito, S.H.** dan **Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari **Senin, tanggal 9 Januari 2023**, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh **Prastiwi Ari Yuniati, S.H., M.H.** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan di hadirinya oleh Kuasa Para Penggugat dan dihadiri oleh Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua,

**Mursito, S.H.**

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

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

Panitera Pengganti,

Hlm. 54 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



**Prastiwi Ari Yuniati, S.H., M.H**

*Hlm. 55 dari 55 Putusan PHI Nomor 326/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.*