



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**MUHAMMAD ALI R.**, beralamat di Jalan Suka Mulya RT 001, RW 007, Kelurahan Serua Indah, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten, dalam hal ini memilih domisili hukum di kantor kuasa hukumnya, memberikan kuasa kepada ISRAM, S.H., M.H., SUHARTAWAN HUTAPEA, S.H., MOHAMMAD SYAFII, S.H., RIZWAN DARMAWAN, S.H., dan DIMAS ABIMANYU SASONO, S.H., kesemuanya Advokat dan Konsultan Hukum dari Law Firm IMS & ASSOCIATES, Attorney At Law, beralamat di Jalan Rawa Buntu Selatan Blok E.1. Nomor 28, Sektor 1-1, BSD, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia 15318, bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Februari 2019, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 20 Maret 2019, Register Nomor 110/SK.HUK/PHI/19/PN Serang, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan

**PT SINAR REJEKI LASINDO UNGGUL**, beralamat di Jalan Suka Mulya Nomor 41, Kelurahan Serua Indah, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten, diwakili oleh NUSANTIO SETIADI, S.H., M.M., Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada ABDUL

Halaman 1 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



ROJAK, A.Md. dan SUDYANTO, S.H., masing-masing sebagai Kepala Bagian Personalia dan *In House Lawyer*, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 April 2019, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 16 April 2019, Register Nomor 138/SK.HUK/PHI/2019/PN Serang dan Surat Tugas tanggal 6 April 2019, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

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

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 20 Maret 2019, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 20 Maret 2019 dalam Register Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg., telah mengajukan gugatan dan telah diadakan perbaikan gugatan sebagai berikut:

##### **A. KEDUDUKAN HUKUM DAN KEPENTINGAN HUKUM PENGGUGAT**

Bahwa adapun kedudukan hukum dan kepentingan hukum yang dialami **PENGGUGAT** dalam mengajukan gugatan ini didasarkan pada argumentasi-argumentasi hukum sebagai berikut :

1. Bahwa **PENGGUGAT** adalah pekerja/karyawan tetap **PT. SINAR REJEKI LASINDO UNGGUL/TERGUGAT** terhitung sejak tanggal 07 Oktober 2000 sampai diajukannya Pemutusan Hubungan Kerja ini masih tercatat sebagai karyawan (18 tahun masa kerja) ;
2. Bahwa terhitung sejak akhir tahun 2017 atau setidaknya pada bulan Desember 2017 **PENGGUGAT** tidak dapat menjalankan pekerjaannya sebagai pekerja/karyawan karena **PENGGUGAT** mengalami sakit yang berkepanjangan (batu ginjal, darah tinggi stadium 4, asam urat, gendang telinga pecah karena kecelakaan kerja di tempat **TERGUGAT**) ;
3. Bahwa atas hal tersebut pada tanggal 10 Oktober 2018 **PENGGUGAT** didampingi serikat pekerja melakukan pertemuan dalam rangka perundingan Bipartit dengan **TERGUGAT** namun gagal atau tidak sepakat mengingat

*Halaman 2 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.*



**TERGUGAT** berpandangan bahwa akan memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan satu kali, sementara **PENGGUGAT** tuntutan nya berpedoman pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("**UU KETENAGAKERJAA**") yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) ;

4. Bahwa atas ketidaksepakatan dalam pertemuan perundingan Bipartit, kemudian pada tanggal 15 Oktober 2018 **PENGGUGAT** didampingi serikat pekerja, **TERGUGAT** dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan melakukan perundingan Tripartit namun tetap gagal atau tidak sepakat karena **TERGUGAT** tetap berpandangan bahwa akan memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan satu kali, sementara **PENGGUGAT** tetap pada tuntutan nya yaitu berpedoman pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("**UU KETENAGAKERJAA**") yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan Dinas Ketenagakerjaan menyarankan kepada **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** untuk melakukan perundingan Bipartit ulang guna mencari jalan keluar atas perselisihan antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** ;
5. Bahwa pada tanggal 19 Oktober 2018 atas saran Dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang **PENGGUGAT** didampingi serikat pekerja melakukan perundingan Bipartit ulang dengan **TERGUGAT** namun perundingan gagal dan tidak sepakat mengingat **TERGUGAT** tetap berpandangan bahwa akan memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan satu kali, sementara **PENGGUGAT** tetap pada tuntutan nya yaitu berpedoman pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("**UU KETENAGAKERJAA**") yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) ;
6. Bahwa kemudian pada tanggal 01 November 2018 dilakukan pertemuan Tripartit, **PENGGUGAT** didampingi serikat pekerja dan **TERGUGAT** di Dina Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan namun masing-masing pihak tetap pada pendirian nya dimana **TERGUGAT** tetap berpandangan bahwa akan memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan satu kali, sementara **PENGGUGAT** tetap pada tuntutan nya yaitu berpedoman pada

Halaman 3 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("**UU KETENAGAKERJAA**") yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) sehingga perundingan Bipartit dan Tripartit antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** gagal ;

## **B. DASAR HUKUM PENGAJUAN GUGATAN OLEH PENGGUGAT.**

7. Bahwa adapun dasar hukum pengajuan gugatan *aquo* oleh **PENGGUGAT** didasarkan pada ketentuan-ketentuan hukum sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("**UU PPHI**"), yang dimaksud perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- b. Ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ayat (1), Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) ("**UU Ketenagakerjaan**"), yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

### **Pasal 156**

1. *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangondan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;*
2. *Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut;*
  - a. *Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*
  - b. *Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
  - c. *Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
  - d. *Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
  - e. *Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;*



- Halaman 5 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut :

**Pasal 172:**

***Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerjadan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)***

- d. Ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 151 ayat (3) :**

***Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.***

- e. Ketentuan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 155 :**

***(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.***

***(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.***

***(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.***

- f. Ketentuan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan yang pada pokonya berbunyi sebagai berikut :

***Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial;***

Halaman 6 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

**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)



- a. Ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU PPHI, yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut :

**Pasal 14**

***Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.***

***Pasal 13 ayat (2) huruf a***

***pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:***

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;***

***dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.***

- b. Pasal 56 UU PPHI, yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut :  
Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:
- a) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
  - b) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
  - c) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
  - d) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar Serikat Pekerja / Serikat buruh dalam satu perusahaan.

**C. PERIHAL URAIAN FAKTA-FAKTA HUKUM.**

8. Bahwa terhitung sejak akhir tahun 2017 atau setidaknya pada bulan Desember 2017 **PENGGUGAT** tidak dapat menjalankan pekerjaan nya sebagai pekerja/karyawan karena **PENGGUGAT** mengalami sakit yang berkepanjangan (batu ginjal, darah tinggi stadium 4, asam urat, gendang telinga pecah karena kecelakaan kerja di tempat **TERGUGAT**);
9. Bahwa terhitung sejak tahun..... **PENGGUGAT** tidak dapat menjalankan pekerjaan nya sebagai pekerja/karyawan karena **PENGGUGAT** mengalami sakit yang berkepanjangan;
10. Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") apabila

*Halaman 7 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.*



seorang pekerja/karyawan mengalami sakit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya maka pekerja/karyawan tersebut dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja, ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) pada pokoknya berbunyi sebagai berikut :

**Pasal 172:**

***Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kejadian tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)***

Bahwa **PENGGUGAT** tidak dapat bekerja sebagai pekerja/karyawan **TERGUGAT** terhitung sejak akhir tahun 2017 atau setidaknya pada bulan Desember 2017 **PENGGUGAT** tidak dapat menjalankan pekerjaannya sebagai pekerja/karyawan karena **PENGGUGAT** mengalami sakit yang berkepanjangan (batu ginjal, darah tinggi stadium 4, asam urat, gendang telinga pecah karena kecelakaan kerja di tempat **TERGUGAT**), sehingga dengan demikian telah memenuhi unsur untuk mendapatkan hak sebagaimana ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”)

11. Bahwa atas hal tersebut pada tanggal 10 Oktober 2018 **PENGGUGAT** didampingi serikat pekerja melakukan pertemuan dalam rangka perundingan Bipartit dengan **TERGUGAT** namun gagal atau tidak sepakat mengingat **TERGUGAT** berpandangan bahwa akan memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan satu kali, sementara **PENGGUGAT** tuntutan nya berpedoman pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (“UU KETENAGAKERJAA”) yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4);
12. Bahwa atas ketidaksepakatan dalam pertemuan perundingan Bipartit, kemudian pada tanggal 15 Oktober 2018 **PENGGUGAT** didampingi serikat pekerja, **TERGUGAT** dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan melakukan perundingan Tripartit namun tetap gagal atau tidak sepakat





karena **TERGUGAT** tetap berpandangan bahwa akan memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan satu kali, sementara **PENGGUGAT** tetap pada tuntutan nya yaitu berpedoman pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("**UU KETENAGAKERJAA**") yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan Dinas Ketenagakerjaan menyarankan kepada **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** untuk melakukan perundingan Bipartit ulang guna mencari jalan keluar atas perselisihan antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT**;

13. Bahwa pada tanggal 19 Oktober 2018 atas saran Dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang **PENGGUGAT** didampingi serikat pekerja melakukan perundingan Bipartit ulang dengan **TERGUGAT** namun perundingan gagal dan tidak sepakat mengingat **TERGUGAT** tetap berpandangan bahwa akan memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan satu kali, sementara **PENGGUGAT** tetap pada tuntutan nya yaitu berpedoman pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("**UU KETENAGAKERJAA**") yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4);
14. Bahwa kemudian pada tanggal 01 November 2018 dilakukan pertemuan Tripartit, **PENGGUGAT** didampingi serikat pekerja dan **TERGUGAT** di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan namun masing-masing pihak tetap pada pendirian nya dimana **TERGUGAT** tetap berpandangan bahwa akan memberikan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan satu kali, sementara **PENGGUGAT** tetap pada tuntutan nya yaitu berpedoman pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("**UU KETENAGAKERJAA**") yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) sehingga perundingan Bipartit dan Tripartit antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** gagal;
15. Bahwa pada tanggal 23 November 2018 Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan telah mengeluarkan Surat Nomor



565/25-Disnaker Perihal Anjuran, dimana dalam diktum anjuran nya sebagai berikut:

- a. Bahwa atas pengakhiran hubungan kerja tersebut agar Perusahaan PT. Sinar Rejeki Lasiondo Unggul membayarkan uang kompensasi kepada pekerja Saudara Muhammad Ali R sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 172: **Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerjadan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4), dengan rincian sebagai berikut ;**
- a) **UANG PESANGON 18 Tahun Masa Kerja = 9 X Upah**  
(Rp.4.218.019/Bulan) = Rp. 37.962.171,- (**tiga puluh tujuh juta Sembilan ratus enam puluh dua ribu serratus tujuh puluh satu rupiah**) ;
- b) **UANG PENGHARGAAN MASA KERJA = 7 X Upah**  
(Rp.4.218.019/Bulan) = Rp. 29.526.133,- (**dua puluh Sembilan juta lima ratus dua puluh enam ribu serratus tiga puluh tiga rupiah**;
- c) **Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan 15%** (limabelasperseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu sebagai berikut :
- 1) 15% Rp. 37.962.171 (Pesangon) = Rp. 5.694.325,- (**lima juta enam ratus Sembilan puluh empat ribu tiga ratus dua puluh lima rupiah**) ;
- 2) 15% Rp. 29.526.133 (Penghargaan Masa Kerja) = **Rp.8.857.839**  
(**delapan juta delapan ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus tiga puluh Sembilan rupiah**)
- Total jumlah = Rp. 116.074.299,- (seratus enam belas juta tujuh puluh empat ribu dua ratus Sembilan puluh Sembilan rupiah) X 2 = Rp. 232.148.598**
- b. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;



- c. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini maka Mediator Hubungan Industrial akan membuat perjanjian Bersama dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial;
- d. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri seranng;
16. Bahwa tanggal 01 Februari 2019 **PENGUGAT** telah memperingatkan kepada **TERGUGAT** agar segera melaksanakan Surat Nomor 565/25-Disnaker Perihal Anjuran dari Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan tertangga namun sampai diajukannya Gugatan ini **TERGUGAT** tidak pernah memberikan jawaban;
17. Bahwa sampai dengan diperiksanya perkara *aquo*, **TERGUGAT** tidak mematuhi amanat Undang-undang yaitu tidak melaksanakan kewajibannya kepada **PENGUGAT** atas pembayaran gaji pokok **PENGUGAT** terhitung sejak Desember 2017 (14 bulan) **senilai Rp. 4.218.019,- (empat juta dua ratus delapan belas ribu Sembilan puluh rupiah) X 14 Bulan = Rp. 59.052.266,- (lima puluh sembilan juta lima puluh dua ribu dua ratus enam puluh enam rupiah)** beserta hak-hak lain nya yang biasa diterima **PENGUGAT** sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 155 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut:
- Pasal 155
    - 1) **Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upayaharus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.**
    - 2) **Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikatpekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidakmenjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.**
    - 3) **Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkanpersetu-juan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruhsetelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka berdasarkan ketentuan Pasal 96 Ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana berdasarkan fakta hukum sampai dengan diajukannya Gugatan ini, **TERGUGAT** secara nyata tidak melaksanakan kewajibannya kepada **PENGUGAT** berupa membayar upah berserta hak-hak lain nya yang biasa diterima **PENGUGAT**, bunyi lengkap nya sebagai berikut;

- Pasal 96

- 1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;*
- 2) Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;*
- 3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;*
- 4) Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.*

## DIKTUM

Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana yang **PENGUGAT** kemukakan diatas, maka **PENGUGAT** memohon kepada Yang Terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang *casu aquo* Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili gugatan *aquo*, agar berkenan kiranya menentukan suatu hari persidangan untuk itu dengan memanggil para pihak yang berperkara dalam gugatan ini guna hadir di persidangan, selanjutnya memeriksa dan mengadili perkara ini dengan memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan **PENGUGAT** untuk seluruhnya;

Halaman 12 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

### Disclaimer

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



2. Menjatuhkan Putusan sela dengan menghukum **TERGUGAT** untuk membayar gaji pokok **PENGUGAT** terhitung sejak Desember 2017 (14 bulan) **senilai Rp. 4.218.019,- (empat juta dua ratus delapan belas ribu sembilan puluh rupiah) X 14 Bulan = Rp. 59.052.266,- (lima puluh sembilan juta lima puluh dua ribu dua ratus enam puluh enam rupiah)** sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap atau *inkracht van gewijsde*;
3. Menyatakan Surat Anjuran Nomor Surat Anjuran No.3449/-1.835.3. tanggal 31 Desember 2018 yang diberikan oleh Mediator Kantor Sudin Tenakertrans Jakarta Pusat sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayarkan kompensasi kepada **PENGUGAT** dengan masa kerja 18 (delapan belas) tahun dan memberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) kepada **PENGUGAT, dengan rincian sebagai berikut ;**
  - a) **UANG PESANGON 18 Tahun Masa Kerja = 9 X Upah (Rp.4.218.019/Bulan) = Rp. 37.962.171,- (tiga puluh tujuh juta Sembilan ratus enam puluh dua ribu sembilan ratus tujuh puluh satu rupiah) ;**
  - b) **UANG PENGHARGAAN MASA KERJA = 7 X Upah (Rp.4.218.019/Bulan) = Rp. 29.526.133,- (dua puluh Sembilan juta lima ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah);**
  - c) **Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan 15% (limabelasperseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu sebagai berikut :**
    - 1) 15% Rp. 37.962.171 (Pesangon) = Rp. 5.694.325,- **(lima juta enam ratus Sembilan puluh empat ribu tiga ratus dua puluh lima rupiah) ;**
    - 2) 15% Rp. 29.526.133 (Penghargaan Masa Kerja) = **Rp.8.857.839 (delapan juta delapan ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus tiga puluh Sembilan rupiah)**

**Total jumlah = Rp. 116.074.299,- (seratus enam belas juta tujuh puluh empat ribu dua ratus Sembilan puluh Sembilan rupiah) X 2 = Rp. 232.148.598**
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya perlawanan atau Kasasi;

Halaman 13 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.





6. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar seluruh biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini.

**ATAU**

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan tersebut, Majelis Hakim telah memberi kesempatan kepada kedua belah pihak yang berperkara untuk berdamai, akan tetapi tidak berhasil, namun demikian Majelis Hakim tetap memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai sampai dengan sebelum perkara ini diputus;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang telah diperbaiki;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 22 April 2019, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak tegas dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat tidak dapat menjalankan pekerjaannya pada akhir tahun 2017 karena Penggugat mengalami sakit yang berkepanjangan yaitu batu ginjal, darah tinggi stadium 4, asam urat, gendang telinga pecah karena kecelakaan kerja di tempat Tergugat. Perihal sakitnya Penggugat tersebut, semata-mata berdasarkan informasi dari Penggugat saja, namun tidak ada kecelakaan kerja yang menyebabkan Penggugat tidak masuk kerja.
2. Bahwa Tergugat sudah memfasilitasi Penggugat dengan program BPJS untuk pengobatannya, dan Tergugat menerima saja alasan Penggugat tidak masuk kerja selama dinyatakan sakit. Bahwa Penggugat mendalilkan sakitnya itu sebagai kecelakaan kerja sangat berlebihan karena pekerjaan Penggugat yang mencetak lubang pada plat dan alat medium lainnya dengan mesin, dan dilengkapi dengan alat keselamatan kerja. Penggugat dinilai mendramatisir sakitnya itu secara berlebihan seolah-olah sakitnya Penggugat disebabkan karena kecelakaan kerja.
3. Bahwa Penggugat tidak masuk kerja selama berbulan-bulan dengan alasan sakit tetap diterima oleh Tergugat, dan Tergugat berharap Penggugat akan sembuh dan bekerja kembali. Sama sekali tidak ada niat dari Tergugat untuk mengakhiri

Halaman 14 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerjanya dengan Penggugat. Hak-haknya tetap dihargai dan dibayar selama tidak masuk kerja, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan (vide pasal 93 ayat 3 Undang-undang No.13 tahun 2003).

4. Bahwa yang mengajukan pemutusan hubungan kerja adalah Penggugat sendiri, dan permohonannya itu sudah dimediasi mulai dari bipartite yang didampingi oleh perwakilan dari Serikat Pekerja di lingkungan Tergugat (PUK SPL FSPMI), sampai tingkat tripartite dengan perantaraan pejabat Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Berhubung Penggugat tetap menuntut Tergugat untuk membayar 2 kali ketentuan pasal 156 UU No.13 tahun 2003, dinilai sangat memberatkan Tergugat, sehingga perantaraan oleh pejabat Disnaker tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.
5. Bahwa berhubung yang mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja itu adalah Penggugat sendiri, bukan oleh Tergugat, maka untuk pemberian pesangon tidaklah tepat menggunakan ketentuan pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam perkara penggugat a quo, karena ketentuan pasal 172 a quo harus berdasarkan pada kecelakaan kerja, atau dengan kata lain tidak pernah ada kecelakaan kerja yang menimpa Penggugat sampai menyebabkan sakitnya berkepanjangan atau cacat. Alasan sakit ginjal dan atau gendang telinganya pecah, sebagaimana didalilkan -quod non, jelas BUKAN disebabkan oleh kecelakaan kerja. Oleh karena itu penggunaan pasal 172 UU Nomor 13 tahun 2003 selain bertentangan dengan asas keadilan dan kepatutan, gugatan Penggugat itu dikhawatirkan akan membawa keresahan bagi Tergugat dalam hubungan kerjanya dengan karyawannya.
6. Bahwa Tergugat mempunyai karyawan kurang lebih 80 (delapan puluh) orang dengan status, masa kerja dan remunerasi yang berbeda. Tuntutan normatif yang diajukan Penggugat (vide pasal 172 UU No.13 tahun 2003), dinilai tidak tepat dan tidak beralasan selain juga sangat memberatkan Tergugat. Bila tuntutan ini dipenuhi, akibatnya akan menjadi buruk preseden bagi Tergugat pada khususnya, dan perusahaan-perusahaan lain yang beroperasi di daerah Tangerang, Banten, pada umumnya, dalam menghadapi pekerja yang lebih memilih mendapatkan uang pesangon dengan berbagai alasan normatif dari pada menerima gaji bulanan, dan bisa dibayangkan Pengusaha setiap bulannya akan mengurus permohonan phk dari karyawannya secara silih berganti dan akan lebih banyak mengharapkan mendapat pesangon dari pada berproduksi. Keadaan demikian sangat tidak kondusif bagi perkembangan usaha manufaktur dan tentunya mempengaruhi perekonomian makro, sehingga secara langsung akan menggiring perusahaan untuk gulung tikar.

Halaman 15 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

#### 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)



7. Bahwa modus Tergugat tersebut di atas sudah kelihatan dengan **rnunculnya** somasi baru dari kuasa Penggugat (Law Firm IMS & Associates) terhadap Tergugat, yang mewakili 2 (dua) orang **karyawan lain yang sekarang rnasih bekerja pada Tergugat**, dan sangat diyakini **pada waktunya akan diajukan lagi ke pengadilan (PHI) untuk rnendapatkan pesangon dengan menggunakan ketentuan** pasal 172 UU No. 13 tahun 2003. **Apapun alasan dan haknya** yang disampaikan dalam **somasinya, indikasi sengketa perburuhan ini dikhawatirkan** akan terus dimunculkan, dan akibatnya akan mengekang atau menghambat pengusaha untuk mengembangkan usaha bisnisnya di Indonesia.
8. Bahwa perihal tuntutan Penggugat kepada pengadilan agar Tergugat membayar gajinya penuh selama 14 (empat belas) bulan sejak Desember 2017 (vide butir 17 Renvoi Gugatan tanggal 01 April 2019), juga dinilai berlebihan dan tidak sesuai dengan amanat pasal 93 ayat 2 dan ayat 3 UU No.13 tahun 2003. Selama Penggugat tidak masuk kerja karena sakit, Tergugat telah melaksanakan pembayaran gajinya kepada Penggugat, sebagai berikut :
- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% dari upah ;
  - b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% dari upah ;
  - c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% dari upah ; dan
  - d. Untuk bulan selanjutnya, dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha (Tergugat).
- Bahwa pembayaran gaji Penggugat dengan berpegang pada pasal 93 ayat 2 dan ayat 3 UU No.13 tahun 2003 di atas, jelas membuktikan bahwa Tergugat telah memenuhi kewajibannya sehingga tepat dan beralasan Tergugat menolak tuntutan Penggugat untuk pembayaran gaji penuh selama 14 bulan kepadanya.
9. Bahwa Tergugat tidak pernah mengajukan atau menganjurkan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sekalipun Penggugat sedang sakit, karena Tergugat berharap Penggugat dapat sembuh dan sehat kembali untuk kembali bekerja, akan tetapi ternyata justru Penggugat yang mengajukan pemutusan hubungan kerjanya. Sehubungan dengan gugatan Penggugat a quo tersebut, maka Tergugat dapat menerima pemutusan kerjanya, namun Tergugat memohon kepada Pengadilan agar hak yang diberikan kepada Penggugat hanya berupa satu kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan dan satu kali uang pengganti hak (vide ketentuan pasal 156 UU No.13 tahun 2003) **karena tidak ada kecelakaan kerja yang menimpa Penggugat.**
10. Bahwa masa kerja Penggugat sejak Oktober tahun 2000, maka berdasarkan ketentuan pasal 156 undang-undang Nomor 13 tahun 2003, maka hak Penggugat sebagai berikut:

Halaman 16 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang pesangon : 9 bulan upah x Rp.4.218.019,- = Rp.37.962.171,-
- Uang penghargaan : 7 bulan upah x Rp. 4.218.019,- = Rp.29.526.133,-
- Uang penggantian hak : 15% x (Rp.37.962.171,- + Rp.29.526.133,-) = Rp 10.123.245,-

Jumlah kewajiban Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp.37.962.171,- + Rp.29.526.133,- + Rp.10.123.245,- = Rp.77.611.550,- (tujuh puluh tujuh juta enam ratus sebelas ribu lima ratus lima puluh rupiah).

11. Bahwa gugatan Penggugat tidak ada urgensinya untuk memohon agar putusan Pengadilan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbare bij voorraad) karena selama ini Tergugat telah melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak Penggugat selama Penggugat tidak masuk kerja.

12. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat selain dan selebihnya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, Tergugat memohon kepada pengadilan Hubungan Industrial agar berkenan mernutus dan mengabulkan seluruh permohonan Tergugat yaitu :

1. Menolak gugatan Penggugat sepanjang mengenai :
  - a. tuntutan pemberlakuan ketentuan pasal 172 UU No.13 tahun 2003 dalam pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.
  - b. Tuntutan untuk membayar 14 bulan gaji Penggugat selama sakit, karena haknya sudah dibayar oleh Tergugat berdasarkan ketentuan pasal 93 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.
2. Menetapkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat sesuai dengan masa kerjanya berdasarkan ketentuan pasal 156 Undang-undang No.13 tahun 2003, dengan perincian sebagai berikut :
  - Uang pesangon : 9 bulan upah x Rp.4.218.019,- = Rp.37.962.171,-
  - Uang penghargaan : 7 bulan upah x Rp. 4.218.019,- = Rp.29.526.133,-
  - Uang penggantian hak : 15% x (Rp.37.962.171,- + Rp.29.526.133,-) = Rp 10.123.245,-Jumlah kewajiban Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp.37.962.171,- + Rp.29.526.133,- + Rp.10.123.245,- = Rp.77.611.550,- (tujuh puluh tujuh juta enam ratus sebelas ribu lima ratus lima puluh rupiah).
3. Pembayaran hak-hak Penggugat tersebut pada angka 2 di atas dijalankan setelah adanya kepastian hukum, yaitu setelah putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap.
4. Menetapkan biaya perkara berdasarkan hukum.

Halaman 17 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat pada persidangan berikutnya telah mengajukan replik pada tanggal 29 April 2019 dan atas replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 6 Mei 2019;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Muhamad Ali R., yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Surat Keputusan tentang Pengangkatan Karyawan Tetap atas nama Muhamad Ali R., yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-2A;
3. Fotokopi Surat Keterangan atas nama Muhamad Ali R. sebagai karyawan, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-2B;
4. Fotokopi surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan tertanggal 29 Oktober 2018 perihal panggilan I kepada Pimpinan PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul dan Muhamad Ali R., yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-3;
5. Fotokopi surat Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan tanggal 23 November 2018 perihal anjuran kepada Pimpinan PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul dan Muhamad Ali R., yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-4;
6. Fotokopi surat Advokat dan Konsultan Hukum pada Law Firm IMS & ASSOCIATES, Attorney At Law, tertanggal 1 Februari 2019 perihal surat peringatan terakhir kepada Direktur PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-5;
7. Fotokopi Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Sari Asih tanggal 7 Agustus 2017 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal 7 Agustus 2017 s.d. 9 Agustus 2017 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tanggal 11 Agustus 2017 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal 11 Agustus 2017 s.d. 13 Agustus 2017 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati tanggal 13 Desember 2017 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal 13 Desember 2017 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya dan Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Umum Pusat

Halaman 18 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.





Fatmawati tanggal 18 Desember 2017 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal 18 Desember 2017 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-6A;

8. Fotokopi Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati tanggal 13 Januari 2018 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal tanggal 14 Januari 2018 s.d. tanggal 18 Januari 2018 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati tanggal 5 Maret 2018 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal 5 Maret 2018 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati tanggal 9 April 2018 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal 9 April 2018 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati tanggal 14 Mei 2018 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal tanggal 14 Mei 2018 s.d. tanggal 16 Mei 2018 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati tanggal 25 Juni 2018 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal tanggal 24 Juni 2018 s.d. tanggal 26 Juni 2018 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya dan Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati tanggal 26 Juni 2018 atas nama Muhamad Ali R. mulai tanggal 26 Juni 2018 yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-6B;
9. Fotokopi Surat Rujukan Rumah Sakit dari RSU Daerah Tangerang Selatan atas nama Muhamad Ali R. tanggal 27 Februari 2017 ke RS Sari Asih Ciledug, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-6C;
10. Fotokopi Hasil Pemeriksaan Radiologi atas nama Muhamad Ali R. dari Rumah Sakit Sari Asih Ciledug tanggal 22 Mei 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-6D;
11. Fotokopi Surat Rujukan Rumah Sakit dari RSU Daerah Tangerang Selatan atas nama Muhamad Ali R. tanggal 11 Agustus 2017 ke RS Sari Asih Ciledug, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-6E;
12. Fotokopi Surat Rujukan Rumah Sakit dari RSU Daerah Tangerang Selatan atas nama Muhamad Ali R. tanggal 16 Maret 2018 ke RSUP Fatmawati, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-6F;

Halaman 19 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Fotokopi Formulir Rencana Tindakan Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati atas nama Muhamad Ali R. tanggal 29 Juni 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-6G;
14. Fotokopi Surat Elegibilitas Peserta RSU Daerah Tangerang Selatan atas nama Muhamad Ali R. tanggal 26 Juni 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-6H;
15. Fotokopi BNO/Foto Polos Abdomen (Induk-RSF) dari Instalasi Radiologi Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati atas nama Muhamad Ali Rahmatulloh tanggal 20 Juli 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-6I;
16. Fotokopi slip gaji pembayaran periode 1 s.d. 31 Januari 2018 atas nama Muhamad Ali Rahmatulloh, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-7;
17. Fotokopi surat PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul perihal permohonan penerbitan surat keterangan Dokter selama bulan November 2017 atas nama Muhamad Ali Rahmatulloh kepada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-8;
18. Fotokopi Surat Keterangan dari Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati atas nama Muhamad Ali Rahmatulloh yang membenarkan pasien tanggal 27 November 2017 dan 30 November 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-9;
19. Fotokopi BNO/Foto Polos Abdomen (Induk-RSF) dari Instalasi Radiologi Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati atas nama Muhamad Ali Rahmatulloh tanggal 20 Juli 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-10;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-10 tersebut di atas, Penggugat juga telah mengajukan saksi sebagai berikut :

1. Saksi **NUR LILIS SOFIATI**, tidak disumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa Saksi adalah mertua perempuan Penggugat (isteri Penggugat adalah anak kandung Saksi);
  - Bahwa Saksi selalu berkomunikasi dengan anaknya yang merupakan isteri Penggugat melalui *handphone* dan Saksi mengetahui kalau Penggugat sedang sakit dari hasil komunikasinya tersebut;

Halaman 20 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat mulai sakit tahun 2016 namun masih bisa bertahan untuk tetap bekerja tetapi sakitnya mulai parah (anfal) pada tahun 2017 sehingga tidak bisa bekerja lagi;
- Bahwa Penggugat atas sakitnya tersebut kemudian berobat ke Rumah Sakit Sari Asih Ciledug dan setelah dilakukan pemeriksaan termasuk *scan* ternyata Penggugat menderita sakit batu ginjal;
- Bahwa Penggugat akhirnya dioperasi untuk mengeluarkan batu ginjalnya tetapi 2 (dua) minggu setelah selesai dioperasi karena usus besar Penggugat membengkak sebagai efek dari serpihan pengangkatan batu ginjal maka Penggugat dioperasi lagi untuk yang kedua kali;
- Bahwa Dokter menyampaikan kepada Penggugat untuk beristirahat setelah dilakukan operasi kedua dan akhirnya Penggugat sudah tidak melakukan kerja lagi;
- Bahwa Saksi juga menjenguk ketika Penggugat dirawat Rumah Sakit Sari Asih Ciledug dan selalu menanyakan kondisi Penggugat kepada anaknya (isteri Penggugat);
- Bahwa Penggugat juga mengeluh tentang sakit darah tinggi, asam urat dan sekarang ini juga mengeluh tentang pendengarannya mulai berkurang;
- Bahwa Penggugat bila tidak menggunakan alat bantu pendegaran ketika diajak berkomunikasi oleh Saksi maka jawaban yang diberikannya berbeda dengan yang ditanyakan;
- Bahwa Saksi pernah melihat bukti P-6I;
- Bahwa Penggugat ketika berobat menggunakan kartu BPJS (Kesehatan);

2. Saksi **DEDE HIDAYAT**, tidak disumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi adalah adik ipar Penggugat (isteri Penggugat adalah kakak kandung Saksi);
- Bahwa Saksi bekerja di PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul dari tahun 2000 sampai dengan 2011 dan Penggugat masih bekerja ketika Saksi keluar dari Perusahaan;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul juga pada tahun 2000 tetapi beda bulan dengan Saksi yang bekerja lebih dahulu;
- Bahwa Saksi setelah training 3 (tiga) bulan kemudian diangkat menjadi karyawan tetap;
- Bahwa Saksi bekerja di bagian pengelasan rakitan sedangkan Penggugat di bagian *punch* dengan mesin-mesin pres;

Halaman 21 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi selama bekerja pernah mengeluh bila kencing merasa sakit;
- Bahwa alat *safety* bekerja seperti alat penutup telinga atau pelindung telinga pernah disediakan oleh Perusahaan dan dipakai oleh karyawan;
- Bahwa PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul bergerak di bidang jasa pengelasan rakitan dengan jumlah karyawan sekitar 50 (lima puluh) orang sewaktu Saksi masih bekerja;
- Bahwa ada 8 (delapan) orang yang bekerja di bagian Penggugat sewaktu Saksi masih bekerja dan hanya Penggugat yang diketahui pendengarannya berkurang;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Penggugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat di persidangan mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi rekap pembayaran gaji atas nama Muhamad Ali R. pembayaran periode 1 s.d. 31 Juli 2017, 1 s.d. 31 Agustus 2017, 1 s.d. 30 September 2017, 1 s.d. 31 Oktober 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-1;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda T-1 tersebut di atas, Tergugat juga telah mengajukan saksi sebagai berikut :

1. Saksi **ENDANG TIRTANA**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa Saksi adalah atasan Penggugat dan bekerja di PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul mulai tahun 1999 dengan status karyawan tetap;
  - Bahwa Penggugat bekerja di PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul mulai tahun 2000 dengan status karyawan tetap;
  - Bahwa Saksi mendirikan Serikat Pekerja pada tahun 2014 dan menjadi Pengurus dengan jabatan sebagai Humas;
  - Bahwa hanya ada 1 (satu) mesin yang bising di tempat kerja;
  - Bahwa alat *safety* seperti masker dan sarung tangan diberikan oleh Perusahaan setiap minggu;
  - Bahwa alat pelindung telinga pernah dibagikan pada tahun 2009 dan selanjutnya diberikan kepada yang memintanya karena ada karyawan yang melindungi atau menyumbat telinganya dengan kapas;
  - Bahwa tulisan atau peringatan tentang *safety* ada dipampang di tempat kerja;

Halaman 22 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat tidak pernah mengeluh mengenai pendengarannya kepada Saksi;
- Bahwa Penggugat mengalami sakit mulai tahun 2017 sampai sekarang dan bila sakit menggunakan surat izin dan surat keterangan dokter;
- Bahwa gaji Penggugat selama sakit tetap dibayar oleh Perusahaan tetapi lama kelamaan besar nilainya berkurang;
- Bahwa Penggugat diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan oleh Perusahaan;
- Bahwa Penggugat menderita sakit ginjal (batu ginjal) kemudian dioperasi selanjutnya masuk bekerja kembali tetapi karena tidak kuat lagi untuk bekerja maka Penggugat tidak masuk bekerja lagi dan ada surat keterangan dokternya;
- Bahwa ada anak buah Saksi yang terkena sakit kepala;
- Bahwa mengenai sakit berkepanjangan diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama;
- Bahwa Penggugat tidak pernah mendapat surat peringatan (SP);

2. Saksi **SLAMET RIYADI**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi bekerja di PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul mulai tahun 1997;
- Bahwa Saksi bekerja di bagian yang sama dengan Penggugat dan mempunyai atasan yang sama dengan Penggugat yaitu ENDANG TIRTANA;
- Bahwa Saksi dan Penggugat merupakan anggota Serikat Pekerja;
- Bahwa BPJS Kesehatan ada di PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul pada tahun 2014;
- Bahwa Saksi pernah melihat Penggugat memakai alat bantu pendengaran tetapi ketika bekerja di bengkel tidak pernah memakainya;
- Bahwa Penggugat mengalami sakit parah pada tahun 2017 yaitu batu ginjal;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Tergugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya secara lisan menyatakan tidak akan mengajukan alat bukti lagi;

Menimbang, bahwa di persidangan Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing pada tanggal 12 Juni 2019;

Halaman 23 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

#### Disclaimer

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





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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

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

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat bekerja di PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul sejak tanggal 7 Oktober 2000 kemudian terhitung pada akhir tahun 2017 mengalami sakit berkepanjangan (batu ginjal, darah tinggi stadium 4, asam urat dan gendang telinga pecah karena kecelakaan kerja) sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya;
- Bahwa Penggugat atas sakit yang berkepanjangan tersebut kemudian menindaklanjutinya dengan melakukan perundingan bipartit dengan Perusahaan tanggal 19 Oktober 2018 dan perundingan tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan pada tanggal 1 November 2018 namun hasilnya gagal atau tidak sepakat karena Tergugat tetap berpandangan akan memberikan pesangon 1 (satu) kali ketentuan sedangkan Penggugat tetap berpedoman pada ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berhak mendapat pesangon 2 (dua) kali ketentuan;
- Bahwa Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan akhirnya mengeluarkan anjuran pada tanggal 23 November 2018 tetapi karena Tergugat sampai diajukan gugatan ini tidak memberikan jawaban atas anjuran tersebut dan tidak melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat atas pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa jawaban Tergugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Tergugat sudah memfasilitasi Penggugat dengan program BPJS untuk pengobatannya dan tetap menerima Penggugat yang tidak masuk kerja selama berbulan-bulan dengan alasan sakit karena berharap Penggugat akan sembuh dan bisa bekerja kembali;
- Bahwa Tergugat tidak mempunyai niat sama sekali untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan Penggugat serta tetap menghargai dan membayar hak-haknya selama tidak masuk kerja;

Halaman 24 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat sendiri yang mengajukan pemutusan hubungan kerja melalui bipartit dan tripartit dan berhubung Penggugat tetap menuntut pesangon 2 (dua) kali ketentuan yang dinilai sangat memberatkan Tergugat sehingga akhirnya Tergugat dapat menerima pemutusan kerjanya hanya dengan memberikan pesangon 1 (satu) kali ketentuan;

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan adalah "ketidaksesuaian pendapat tentang pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, yang mana Penggugat mendalilkan tidak dapat menjalankan pekerjaan karena mengalami sakit berkepanjangan sehingga berhak memutuskan hubungan kerjanya dengan Tergugat sesuai ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berhak mendapat pesangon 2 (dua) kali ketentuan dari Tergugat sedangkan Tergugat mendalilkan tidak pernah memutus hubungan kerja Penggugat dan tetap membayar hak-haknya walaupun sudah tidak masuk kerja berkepanjangan dengan alasan sakit dan oleh karena Penggugat yang mengajukan pemutusan hubungan kerja maka Tergugat dapat menerimanya hanya dengan memberikan pesangon 1 (satu) kali ketentuan;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatan ini telah melakukan perbaikan gugatan atau *renvoi* gugatan yang intinya tidak merubah pokok perkara dan *renvoi* gugatan tersebut disetujui oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok perselisihan tersebut di atas maka ditemukan permasalahan "Apakah pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Penggugat dengan alasan sakit berkepanjangan kepada Tergugat memenuhi ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?";

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, yang mana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *juncto* Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-10 dan 2 (dua) orang saksi bernama NUR LILIS SOFIATI dan DEDE HIDAYAT tanpa disumpah sedangkan

Halaman 25 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk meneguhkan dalil bantahannya, Tergugat mengajukan alat bukti berupa bukti surat T-1 dan 2 (dua) orang saksi bernama ENDANG TIRTANA dan SLAMET RIYADI;

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian, hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara ini sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan, bukti-bukti di persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum seperti berikut :

- Bahwa Penggugat sesuai posita gugatan Penggugat bagian A pada angka 1, bukti surat P-2A berupa surat keputusan terkait pengangkatan Penggugat menjadi karyawan tetap dan keterangan saksi Tergugat bernama Endang Tirtana yang intinya menyatakan Penggugat bekerja mulai tahun 2000, terbukti bekerja di PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul mulai tanggal 7 Oktober 2000 dengan status sebagai karyawan tetap;
- Bahwa Penggugat sesuai pengakuan Tergugat pada jawabannya angka 3 yang intinya menyatakan Tergugat tetap menerima Penggugat yang tidak masuk kerja selama berbulan-bulan dengan alasan sakit, bukti surat P-6A s.d. P-6I, P-8, P-9, dan P-10 berupa surat-surat yang terkait dengan sakitnya Penggugat, bukti surat T-1 beserta lampirannya berupa rekap pembayaran gaji Penggugat dan keterangan saksi Tergugat bernama Endang Tirtana dan Slamet Riyadi yang intinya menyatakan Penggugat sakit mulai tahun 2017 sampai sekarang, tersimpulkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya di PT Sinar Rejeki Lasindo sejak bulan Juli 2017 karena sakit berkepanjangan;
- Bahwa Penggugat sesuai posita gugatan Penggugat bagian A pada angka 2, bukti surat P-6A s.d. P-6I, P-8, P-9, dan P-10 berupa surat-surat yang terkait dengan sakitnya Penggugat, keterangan saksi Tergugat bernama Endang Tirtana yang intinya menyatakan Penggugat menderita sakit ginjal pada tahun 2017, sudah dioperasi kemudian tidak masuk bekerja lagi dan tidak pernah mengeluh terkait pendengarannya, juga keterangan saksi Tergugat bernama Slamet Riyadi yang intinya menyatakan Penggugat menderita sakit parah pada tahun 2017 karena sakit batu ginjal dan Penggugat tidak pernah memakai alat bantu pendengaran sewaktu bekerja dan tidak pernah mengeluh terkait pendengarannya tetapi pernah terlihat memakai alat bantu pendengaran ketika di luar, tersimpulkan menderita sakit berkepanjangan sehingga tidak dapat masuk bekerja yang lebih disebabkan oleh sakit batu ginjal;
- Bahwa Tergugat sesuai bukti surat P-4 berupa anjuran tanggal 23 November 2018 pada bagian Keterangan Perusahaan, terbukti atas perselisihannya dengan

Halaman 26 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat pada perundingan bipartit tanggal 19 Oktober 2018 menyatakan bersedia membayar hak Penggugat sebesar 1,5 (satu setengah) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali uang penggantian hak;

- Bahwa Tergugat sesuai posita jawaban Tergugat pada angka 8, bukti surat bukti surat T-1 beserta lampirannya berupa rekap pembayaran gaji Penggugat dan keterangan saksi Tergugat bernama Endang Tirtana yang intinya menyatakan Penggugat selama sakit gajinya dibayar walaupun besarnya semakin lama berkurang, tersimpulkan membayar gaji Penggugat selama mengalami sakit berkepanjangan dari bulan Juli 2017 sampai dengan bulan April 2019 sesuai ketentuan Pasal 93 ayat(2) dan ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa upah tetap Penggugat tahun 2019 sesuai bukti surat T-1 beserta lampirannya berupa rekap pembayaran gaji Penggugat dan keterangan saksi Tergugat bernama Slamet Riyadi yang intinya menyatakan gaji Penggugat sebesar 4 (empat) juta lebih, terbukti sejumlah Rp4.600.902,00 (empat juta enam ratus ribu sembilan puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan permasalahan pokok "Apakah pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Penggugat dengan alasan sakit berkepanjangan kepada Tergugat memenuhi ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?";

Menimbang, bahwa sebelum menjawab permasalahan "Apakah pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Penggugat dengan alasan sakit berkepanjangan kepada Tergugat memenuhi ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?", telah ternyata :

- Bahwa Penggugat bekerja di PT Sinar Rejeki Lasindo Unggul mulai tanggal 7 Oktober 2000 dengan status sebagai karyawan tetap;
- Bahwa Penggugat tidak dapat menjalankan pekerjaannya di PT Sinar Rejeki Lasindo sejak bulan Juli 2017 karena mengalami sakit berkepanjangan yang lebih disebabkan oleh sakit batu ginjal;
- Bahwa Tergugat membayar gaji Penggugat selama mengalami sakit berkepanjangan dari bulan Juli 2017 sampai dengan bulan April 2019 sesuai ketentuan Pasal 93 ayat(2) dan ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 27 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Tergugat hanya bersedia membayar hak Penggugat sebesar 1,5 (satu setengah) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali uang penggantian hak;
- Bahwa upah tetap Penggugat tahun 2019 Rp4.600.902,00 (empat juta enam ratus ribu sembilan puluh dua rupiah);
- Bahwa ketentuan Pasal 93 ayat(2) huruf a dan ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) huruf a sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan

Halaman 28 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- Bahwa ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat(3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(4)";

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkuman fakta-fakta hukum di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat yang tidak dapat melakukan pekerjaannya di PT Sinar Rejeki Lasindo sejak dari bulan Juli 2017 karena mengalami sakit berkepanjangan dan Tergugat tetap membayar upahnya dari bulan Juli 2017 sampai dengan bulan April 2019 sesuai ketentuan Pasal 93 ayat(2) dan ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kemudian Penggugat memperselisihkannya dalam kaitan pemutusan hubungan kerja sampai akhirnya keluar anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan tanggal 23 November 2018 maka dapat disimpulkan Penggugat mengalami sakit berkepanjangan lebih dari 12 (dua belas) bulan dan berinisiatif mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat sehingga apa yang terjadi dan apa yang dilakukan oleh Penggugat ini memenuhi ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan sela dengan menghukum Tergugat untuk membayar gaji pokok Penggugat terhitung sejak Desember 2017 (14 bulan) sejumlah Rp4.218.019,00 (empat juta dua ratus delapan belas ribu sembilan puluh rupiah) x 14 bulan = Rp59.052.266,00 (lima puluh sembilan juta lima puluh dua ribu dua ratus enam puluh enam rupiah) sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap atau *inkracht van gewijsde*, menurut Majelis Hakim berhubung Penggugat dalam posita gugatannya tidak menyatakan putusan sela dan menjelaskan yang berkaitan dengan putusan sela tersebut tetapi langsung memasukannya dalam salah satu petitumnya yang meminta putusan sela berkaitan upah Penggugat selama mengalami sakit berkepanjangan dari bulan Desember 2017 sampai 14 (empat belas) bulan yang belum dibayarkan oleh Tergugat maka apa yang diminta Penggugat bukanlah merupakan putusan sela

Halaman 29 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

seperti yang dimaksud ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apalagi yang diminta oleh Penggugat tersebut berkaitan dengan materi pokok perkara yang akan dipertimbangkan dalam pokok perkara dan ternyata upah Penggugat tersebut sudah dibayar oleh Tergugat dari bulan Juli 2017 sampai dengan bulan April 2019 sesuai ketentuan Pasal 93 ayat(2) dan ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga permohonan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan surat anjuran Nomor 3449/-1.835.3. tanggal 31 Desember 2018 yang diberikan oleh Mediator Kantor Sudin Tenakertrans Jakarta Pusat sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat, menurut Majelis Hakim bahwa anjuran merupakan produk hasil mediasi apabila kedua belah pihak dalam perselisihannya tidak mencapai kesepakatan, yang sifatnya dapat diterima atau dapat ditolak oleh para pihak, dengan demikian berkaitan dengan permohonan Penggugat agar surat anjuran yang dilampirkan dalam gugatan ini untuk disahkan apalagi hasil anjurannya masih bersifat umum maka permohonan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayarkan kompensasi kepada Penggugat dengan masa kerja 18 (delapan belas) tahun dan memberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat(2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(4) kepada Penggugat, total jumlah Rp116.074.299 (seratus enam belas juta tujuh puluh empat ribu dua ratus sembilan puluh sembilan rupiah) x 2 = Rp232.148.598,00 (dua ratus tiga puluh dua juta seratus empat puluh delapan ribu lima ratus sembilan puluh delapan rupiah), menurut Majelis Hakim permohonan Penggugat tersebut berkaitan dengan putusannya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dan oleh karena putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum ditentukan maka Majelis Hakim sebelum mempertimbangkan permohonan Penggugat tersebut akan memutus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terlebih dahulu dengan pertimbangan yaitu Penggugat dalam gugatan ini memenuhi ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Tergugat telah membayar gaji Penggugat selama mengalami sakit berkepanjangan dari bulan Juli 2017 sampai dengan bulan April 2019 dengan

Halaman 30 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



mengadili sendiri yaitu menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal tanggal 1 Mei 2019;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan permohonan Penggugat untuk menghukum Tergugat untuk membayarkan kompensasi kepada Penggugat sejumlah Rp232.148.598,00 (dua ratus tiga puluh dua juta seratus empat puluh delapan ribu lima ratus sembilan puluh delapan rupiah), Majelis Hakim dengan pertimbangan yaitu Penggugat dalam gugatan ini memenuhi ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal tanggal 1 Mei 2019 berpendapat bahwa permohonan Penggugat tersebut dapat dikabulkan dengan perbaikan yaitu menghukum Tergugat membayar Penggugat sejumlah uang dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, total sejumlah **Rp132.275.933,00** (seratus tiga puluh dua juta dua ratus tujuh puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah), yang perinciannya seperti berikut :

Masa kerja: 7 Oktober 2000 – 30 April 2019 (18 tahun lebih)

Upah tetap: Rp4.600.902,00

- Pesangon:  $2 \times 9 \times \text{Rp}4.600.902,00 = \text{Rp}82.816.236,00$

- Penghargaan Masa Kerja:  $7 \times \text{Rp}4.600.902,00 = \text{Rp}32.206.314,00$

- Penggantian Hak :

- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, 15%:

$0,15 \times \text{Rp}115.022.550,00 = \text{Rp}17.253.383,00$

Jumlah  $= \text{Rp}132.275.933,00$  (seratus tiga puluh dua juta dua ratus tujuh puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah)

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya perlawanan atau kasasi, menurut Majelis Hakim karena gugatan Penggugat tidak memenuhi ketentuan sesuai Surat Ederan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) dan Provisionil maka permohonan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya-biaya yang timbul

Halaman 31 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam perkara ini, menurut Majelis Hakim karena permohonan Penggugat dalam gugatan ini ada yang dikabulkan maka permohonan Penggugat tersebut beralasan hukum dan haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* ketentuan Pasal 181 HIR/192 RBg, Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini, yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 1 Mei 2019;
3. Menghukum Tergugat membayar Penggugat sejumlah uang dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, total sejumlah **Rp132.275.933,00** (seratus tiga puluh dua juta dua ratus tujuh puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah), yang perinciannya seperti berikut :

Masa kerja: 7 Oktober 2000 – 30 April 2019 (18 tahun lebih)

Upah tetap: Rp4.600.902,00

- Pesangon:  $2 \times 9 \times \text{Rp}4.600.902,00 = \text{Rp}82.816.236,00$
- Penghargaan Masa Kerja:  $7 \times \text{Rp}4.600.902,00 = \text{Rp}32.206.314,00$
- Penggantian Hak :
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, 15%:

Halaman 32 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

0,15 x Rp115.022.550,00

= Rp17.253.383,00

Jumlah

= **Rp132.275.933,00** (seratus tiga

puluh dua juta dua ratus tujuh puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh tiga rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp896.000,00 (delapan ratus sembilan puluh enam ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Senin, tanggal 24 Juni 2019 oleh SANTOSA, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis, KANTHI RAHAYU, S.H., M.M. dan Ir. SETIJOBUDI, keduanya Hakim AD-HOC PHI pada Pengadilan Negeri Serang masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg., tanggal 21 Maret 2019 dan putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 26 Juni 2019, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh YOSHUA AUGUSTINUS, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

**KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.**

**SANTOSA, S.H., M.H.**

**Ir. SETIJOBUDI**

Panitera Pengganti

**YOSHUA AUGUSTINUS, S.H.**

Rincian Biaya Perkara :

- |                          |                  |
|--------------------------|------------------|
| 1. Biaya Pendaftaran     | : Rp30.000,00-   |
| 2. Biaya Proses          | : Rp50.000,00-   |
| 3. Biaya relas Panggilan | : Rp800.000,00   |
| 4. Materai               | : Rp6.000,00     |
| 5. Redaksi               | : Rp10.000,00- + |

Halaman 33 dari 34 Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Jumlah  
rupiah)

Rp896.000,00 (delapan ratus sembilan puluh enam ribu

#### Disclaimer

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