



PUTUSAN

Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

WURGAN LUTHFIANDIK, NIK 3404075403820004, Lahir di Yogyakarta tanggal 14 Maret 1982, umur 39 Tahun, Agama Islam, Jenis Kelamin : Perempuan, Pekerjaan: Karyawan Swasta, Alamat : Waras, RT: 003/RW: 032 Kelurahan Sariharjo, Kecamatan Ngaglik, Kabupaten Sleman, Yogyakarta, dalam hal ini memberikan kuasanya kepada **MASKUN SOPIAN, S.H., dkk**, Advokat dan Konsultan Hukum yang berkantor pada "**MASCHUN SOPHIAN LAW FIRM**" **Counsellors and Attorney at Law** yang beralamat di Jl. Kantil no. 9A, Nganti, Kelurahan Sendangadi, Sleman, D.I. Yogyakarta – Indonesia, Telepon: 08112953070 www.mslf-lawyers.com, email : admin@mslf-lawyers.com. Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 September 2021, Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat ;**

Lawan

PT. ZUZU Teknologi Servis, beralamat di GoWork Coworking & Office Space, Club Square, 9th Floor, Jl. M.H. Thamrin No. 10, Kb. Melati, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10230, yang diwakili oleh **Daniel Mark Lynn**, selaku Direktur Utama dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Erikson Damanik, S.H.**, advokat pada kantor hukum **PITER SIRINGORINGO, S.H. & ASSOCIATES** beralamat di Jl. Cipinang Jaya Raya No. 2D Jakarta Timur, 13420 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 08 November 2021,

Halaman 1 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 11 Oktober 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 12 Oktober 2021 dalam Register Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. TENTANG HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT;

1. Bahwa PENGGUGAT merupakan Karyawan/Pekerja pada PT. ZUZU Teknologi Servis *in casu* TERGUGAT, yang bekerja terhitung sejak tanggal 03 Desember 2019, menduduki jabatan awal sebagai Sales Manager, sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja Permanen atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang ditandatangani pada tanggal 18 Oktober 2019;
2. Bahwa berdasarkan PKWTT tersebut diatas, PENGGUGAT dan TERGUGAT sepakat mengenai upah dalam hal ini disebut "**Gaji**" bersih PENGGUGAT sebesar Rp.13.000.000,- (*tiga belas juta rupiah*) perbulan ditambah dengan insentif penjualan serta manfaat lain sesuai dengan peraturan perusahaan.
3. Bahwa PENGGUGAT telah mengundurkan diri pada 12 April 2021 dan mendapat persetujuan dari TERGUGAT pada 23 April 2021, berdasarkan Surat Keterangan Kerja Nomor: 006/ID/SKK/04/2021, yang mana isinya menyatakan bahwa PENGGUGAT merupakan karyawan PT. ZUZU Teknologi Servis sejak tanggal 3 Desember 2019 hingga 23 April 2021;
4. Bahwa dalam Surat Keterangan Kerja di atas TERGUGAT juga menyatakan bahwa PENGGUGAT telah menunjukkan prestasi dan dedikasi yang baik selama bekerja.

Halaman 2 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



B. TENTANG PENGHAPUSAN DAN PENGURANGAN GAJI PENGGUGAT.

5. Bahwa pada tanggal 24 Maret 2020 melalui Surat Pengurangan Gaji Sales, TERGUGAT menyatakan bahwa sebagai akibat dari pandemi Covid-19 maka mulai tanggal 01 April 2020 hingga 30 Juni 2020 TERGUGAT merevisi Gaji Pokok PENGGUGAT yang semula sebesar Rp. 13.000.000,- (tiga belas juta rupiah) menjadi Rp. 0,- (Nol Rupiah).

6. Bahwa Pengurangan gaji PENGGUGAT yang dilakukan TERGUGAT terbukti melanggar ketentuan dalam pasal 90 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana isinya menyatakan bahwa "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum*";

7. Bahwa selain itu pengurangan gaji/upah yang dibenarkan menurut Pasal 57 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ("PP 78/2015") oleh pengusaha dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama, untuk:

- a. denda;
- b. ganti rugi; dan/atau
- c. uang muka upah.

Namun, TERGUGAT telah melakukan pemotongan gaji yang meliputi Gaji Bulanan yang masuk dalam Gaji Pokok PENGGUGAT yang semula sebesar Rp. 13.000.000,- (tiga belas juta rupiah) menjadi Rp. 0,- (Nol Rupiah). Merujuk pada Perjanjian Kerja Permanen tanggal 18 Oktober 2019 dalam angka 6 tentang Remunerasi dan Manfaat-manfaat yang diperbolehkan dilakukan pengurangan atau pemotongan gaji hanya manfaat yang bersumber dari insentif penjualan yang telah disepakati oleh PENGGUGAT dengan TERGUGAT bukan pemotongan gaji pokok PENGGUGAT.

8. Bahwa meskipun PENGGUGAT menandatangani Surat Pengurangan Gaji Sales tersebut, namun merujuk pada ketentuan dalam pasal 91 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "*Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan*



perundang-undangan yang berlaku”, selanjutnya dalam ayat (2) dikatakan “*Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku*”;

9. Bahwa Pengurangan/Pemotongan gaji tersebut adalah tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, merujuk pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/lil/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 tanggal 17 Maret 2020, maka dalam angka romawi II “*Melaksanakan Perlindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi COVID-19*” secara tegas dalam angka 4 yang berbunyi:

“Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh”

10. Bahwa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/lil/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 tanggal 17 Maret 2020 telah mengatur tentang dimungkinkannya dilakukan perubahan besaran gaji dan cara pembayaran gaji sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, namun apa yang TERGUGAT lakukan adalah menghapus gaji PENGGUGAT dari yang semula sebesar Rp. 13.000.000,- (tiga belas juta rupiah) menjadi Rp. 0,- (Nol Rupiah), sehingga dengan demikian tindakan TERGUGAT yang menghapus gaji PENGGUGAT adalah perbuatan yang masuk dalam kualifikasi perbuatan melawan hukum yang akibat hukumnya adalah batal demi hukum;



11. Bahwa selanjutnya pada tanggal 19 Juni 2020 melalui Surat Pengakuan Surat Pengurangan Gaji TERGUGAT mengurangi gaji TERGUGAT untuk periode 01 Juli 2020 sampai 31 Desember 2020 sebesar 25% dari kesepakatan dalam kontrak kerja permanen, sehingga gaji PENGGUGAT menjadi Rp.9.750.000,- (*sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah*);

12. Bahwa selanjutnya pada tanggal 5 Januari 2021 TERGUGAT kembali memperpanjang periode pengurangan gaji PENGGUGAT sebesar 25% yang efektif sejak 1 Januari 2021;

13. Bahwa surat yang diajukan oleh TERGUGAT tertanggal 24 Maret 2020, Surat tanggal 19 Juni 2020 dan Surat tanggal 5 Januari 2020 dengan meminta Penggugat menandatangani, sehingga Penggugat tidak ada pilihan lain selain menandatangani karena memuat klausula”

”Saya menerima pengurangan yang diusulkan, dan saya tidak akan membuat klaim lebih lanjut, termasuk dalam ranah Perdata dan Pidana di masa depan terhadap PT.Zuzu Teknologi Servis”

Klausul tersebut adalah Klausula Baku atau Klausula Eksonerasi, sebagaimana yang diartikan oleh **I.P.M. Ranuhandoko B.A.** dalam bukunya *”Terminologi Hukum Inggris-Indonesia”* yaitu *”membebaskan seseorang atau badan usaha dari suatu tuntutan atau tanggung jawab.”* Secara sederhana, klausula eksonerasi ini diartikan sebagai klausula pengecualian kewajiban/tanggung jawab dalam perjanjian.

14. Bahwa **Abdulkadir Muhammad** dalam bukunya yang berjudul *”Perjanjian Baku dalam Praktek Perusahaan Perdagangan”* telah memberikan ciri-ciri Perjanjian Baku yang diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Bentuk perjanjiannya tertulis;
- 2) Format perjanjian sudah dibakukan;
- 3) Syarat-syarat perjanjian ditentukan oleh pengusaha;
- 4) Konsumen hanya mempunyai dua pilihan yaitu menerima atau menolak;
- 5) Penyelesaian sengketa melalui musyawarah/Peradilan;
- 6) Perjanjian baku menguntungkan pengusaha



15. Bahwa Perjanjian baku selalu dipersiapkan oleh TERGUGAT yang memuat syarat-syarat yang membatasi kewajiban TERGUGAT selaku Pengusaha yang disebut dengan *eksonerasi klausules* atau *exemption clause*. Secara nyata dan jelas syarat yang dibuat oleh TERGUGAT sangat merugikan PENGGUGAT, tetapi PENGGUGAT tidak dapat membantah syarat tersebut, karena perjanjian tersebut hanya memberikan 2 (dua) alternatif yaitu diterima atau ditolak oleh Penggugat (*take it or leave it*). Mengingat PENGGUGAT sangat membutuhkan pekerjaan tersebut, maka PENGGUGAT terpaksa menandatangani atau dikenal dengan istilah perjanjian paksa (*dwang contract*).

16. Bahwa Klausula Baku atau Klausula eksonerasi yang dimuat oleh TERGUGAT dalam Surat Pengurangan Gaji Sales tanggal 24 Maret 2020, Pengakuan Surat Pengurangan Gaji tanggal 19 Juni 2020 dan Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 5 Januari 2021 kalau dilihat dari syarat sahnya perjanjian, maka penyalahgunaan keadaan merupakan salah satu bentuk cacat kehendak yang dilakukan oleh Tergugat. Penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) sebagai salah satu cacat kehendak berdasarkan putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1904 K/Sip/1982 tanggal 28 Januari 1984 dan putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 3431 K/Pdt/1985 tanggal 4 Maret 1987. Maka dengan demikian perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian yaitu syarat “keepakatan para pihak”.

C. TENTANG PENGUNDURAN DIRI PENGGUGAT.

17. Bahwa pada tanggal 08 April 2021 PENGGUGAT mengajukan cuti untuk masa cuti 16 April s/ 23 April 2021, dimana kemudian pada tanggal 09 April 2021 surat pengajuan cuti PENGGUGAT telah disetujui oleh TERGUGAT;

18. Bahwa selanjutnya pada tanggal 12 April 2021, PENGGUGAT mengajukan pengunduran diri dan menyatakan sanggup aktif bekerja sampai dengan 15 April 2021;

19. Bahwa TERGUGAT telah mengeluarkan Surat Keterangan Kerja dengan nomor: 006/ID/SKK/04/2021 tertanggal 23 April 2021 dan menyatakan masa kerja PENGGUGAT adalah sejak 03 Desember 2019 s/d

Halaman 6 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



23 April 2021, maka sesuai dengan ketentuan angka 9 Perjanjian Kerja Permanen tanggal 18 Oktober 2019 dengan sendirinya Tergugat telah melaksanakan kebijaksanaannya dengan menyetujui melepaskan Penggugat dari pemberitahuan yang diwajibkan, maka Penggugat berhak penuh untuk hari-hari kerja aktual.

D. TENTANG HAK ATAS GAJI PENGGUGAT.

20. Bahwa oleh karena Surat Pengurangan Gaji Sales tanggal 24 Maret 2020, Pengakuan Surat Pengurangan Gaji tanggal 19 Juni 2020 dan Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 5 Januari 2021 memuat Klausula Baku atau Klausula eksonerasi mengandung cacat hukum yang batal demi hukum, maka besaran hak atas gaji bulan April 2021 terhitung sejak tanggal 1 April 2021 sampai dengan tanggal 23 April 2021 atau sampai dengan hari terakhir bekerja, tunjangan hari raya keagamaan dan insentif/bonus yang merupakan hak dari pada PENGGUGAT adalah sebagai berikut:

- Tunjangan Hari Raya	: Rp.13.000.000,-
- Gaji tanggal 1 s/d 23 April 2021	: Rp.9.966.666,-
- Insentif/bonus	: Rp.3.000.000,- +
Jumlah total	: Rp.25.966.666,-

21. Bahwa oleh karena TERGUGAT telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan membuat perjanjian yang memuat Klausula baku atau Klausula Eksonerasi dalam Surat Pengurangan Gaji Sales tanggal 24 Maret 2020, Pengakuan Surat Pengurangan Gaji tanggal 19 Juni 2020 dan Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 5 Januari 2021, maka sesuai dengan ketentuan angka 9 Perjanjian Kerja Permanen tanggal 18 Oktober 2019 jo Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diperoleh perhitungan hak-hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat, yaitu:

1) Gaji Tidak Dibayarkan selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak bulan April 2020 sampai dengan bulan Juni 2020 dengan gaji sebesar Rp.13.000.000,- (*tiga belas juta rupiah*) dengan



total selama 3 (tiga) bulan adalah sebesar **Rp.39.000.000,- (tiga puluh Sembilan juta rupiah);**

2) Kekurangan Gaji sebesar 25% (dua puluh lima persen) dihitung sejak bulan Juli 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 sebesar Rp. 3.250.000,- selama 6 (enam) bulan dengan total sebesar Rp.19.500.000,- (sembilan belas juta lima ratus ribu rupiah).

3) Kekurangan Gaji sebesar 25% (dua puluh lima persen) dihitung sejak bulan Januari 2021 sampai dengan bulan April 2021 sebesar Rp.3.250.000,- selama 4 (empat) bulan dengan total sebesar Rp.13.000.000,- (tiga belas juta rupiah).

22. Bahwa apabila dijumlahkan seluruh hak-hak PENGUGAT, maka diperoleh jumlah keseluruhan sebesar **Rp.97.466.666,- (Sembilan puluh tujuh juta empat ratus enam puluh enam ribu enam ratus enam puluh enam rupiah)** dengan rincian sebagai berikut:

Gaji bulan April 2020 s/d bulan Juni 2020	: Rp.39.000.000,-
	-
Kekurangan gaji 25% Juli 2020 s/d Desember 2020 (Rp. 3.250.000,- x 6)	: Rp.19.500.000,-
	-
Kekurangan gaji 25% Januari 2021 s/d April 2021 (Rp.3.250.000,- x 4)	: Rp.13.000.000,-
	-
Gaji tanggal 1 April s/d 23 April 2021	: Rp.9.966.666,-
Insentif/bonus	: Rp.3.000.000,-
Tunjangan Hari Raya Tahun 2021	: Rp.13.000.000,-
	-
Total	: Rp.97.466.666,-

Terbilang: **Sembilan puluh tujuh juta empat ratus enam puluh enam ribu enam ratus enam puluh enam rupiah.**

23. Bahwa PENGUGAT telah berusaha menyelesaikan permasalahan ini melalui perundingan Bipartit dengan TERGUGAT, namun TERGUGAT tetap pada pendiriannya yang menyatakan bahwa PENGUGAT terkena *penalti* tidak menerima gaji pada bulan April 2021 dan THR 2021 karena



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengunduran diri yang kurang dari 30 hari, sementara itu dalam angka 9 Perjanjian Kerja Permanen tanggal 18 Oktober 2019 dengan dikeluarkannya Surat Keterangan Kerja nomor: 006/ID/SKK/04/2021 tertanggal 23 April 2021 oleh Tergugat, maka dengan sendirinya Tergugat telah melaksanakan kebijaksanaannya dengan menyetujui melepaskan Penggugat dari pemberitahuan yang diwajibkan, maka Penggugat berhak penuh untuk hari-hari kerja actual.

24. Bahwa karena tidak ditemukannya kesepakatan dalam perundingan Bipartit maka PENGGUGAT telah mengadukan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, PENGGUGAT dan TERGUGAT telah dipanggil dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman untuk melakukan perundingan Tripartit, yaitu:

- 1) Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sleman telah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi dengan mengeluarkan Anjuran Nomor 565/0446 tanggal 24 Juni 2021 yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sleman;
- 2) Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sleman telah mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 8 Juli 2021 yang pada pokoknya menerangkan Penggugat selaku Pekerja telah menyatakan menyetujui/menerima anjuran mediator, namun sebaliknya Tergugat selaku Pengusaha menyatakan menolak anjuran sehingga Mediasi tidak terjadi kesepakatan.

25. Bahwa Penggugat masih beritikad baik memberikan kesempatan kepada Tergugat agar melaksanakan anjuran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sleman dengan:

- 1) Melayangkan somasi pertama tanggal 20 September 2021 melalui PT. Pos Indonesia dengan no resi P2109200016436 yang telah diterima oleh Tergugat; dan
- 2) Melayangkan Somasi kedua tanggal 28 September 2021 dengan no resi P2109280025674 yang telah diterima oleh Tergugat.

Halaman 9 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

26. Bahwa oleh karena antara PENGGUGAT telah mengupayakan penyelesaian dengan Bipartit, Mediasi atau perundingan Tripartit termasuk juga telah mengirimkan upaya somasi kepada Tergugat, maka sesuai ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Penggugat melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta.

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pengurangan Gaji Sales tanggal 24 Maret 2020, Pengakuan Surat Pengurangan Gaji tanggal 19 Juni 2020, dan Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 5 Januari 2021 yang memuat Klausula Baku **batal demi hukum**;
3. Menyatakan sah dan berharga menurut hukum pengunduran diri Penggugat sebagaimana Surat Keterangan Kerja dengan nomor: 006/ID/SKK/04/2021 tertanggal 23 April 2021;
4. Menyatakan sah menurut hukum masa kerja Penggugat sejak tanggal 03 Desember 2019 sampai dengan tanggal 23 April 2021 sebagai hari kerja aktual;
5. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk melakukan pembayaran terhadap hak atas Gaji Bulanan, Kekurangan Gaji Bulanan, tunjangan hari raya keagamaan dan insentif/bonus, yang seluruhnya berjumlah sebesar **Rp.97.466.666,- (Sembilan puluh tujuh juta empat ratus enam puluh enam ribu enam ratus enam puluh enam rupiah)**, dengan rincian sebagai berikut:

Gaji bulan April 2020 s/d bulan Juni 2020	:	Rp.39.000.000,-
Kekurangan gaji 25% Juli 2020 s/d Desember 2020 (Rp. 3.250.000,- x 6)	:	Rp.19.500.000,-

Halaman 10 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kekurangan gaji 25% Januari 2021 s/d April 2021 (Rp.3.250.000,- x 4)	:	Rp.13.000.000,-
Gaji tanggal 1 April s/d 23 April 2021	:	Rp.9.966.666,-
Insentif/bonus	:	Rp.3.000.000,-
Tunjangan Hari Raya Tahun 2021	:	Rp.13.000.000,-
Total	:	Rp.97.466.666,-

6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara;

Atau:

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

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

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

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

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

DALAM EKSEPSI

1. Gugatan kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*) karena mencampuradukkan posita gugatan

- Bahwa gugatan yang diajukan PENGGUGAT terbukti kabur karena gugatan yang diajukan adalah mengenai adanya perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun posita gugatan *a quo* justru membahas mengenai keabsahan perjanjian/klasula baku, yang mana dalil mengenai klasula baku seharusnya diajukan dalam gugatan perbuatan melawan hukum (*Perdata umum*) di Pengadilan Negeri;

Halaman 11 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



- Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa gugatan mengenai Perbuatan Melawan Hukum (PMH) yang didalilkan oleh TERGUGAT, tugas dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial terbatas berdasarkan Undang – Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 56 ayat (1) yang isinya 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. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”*

- Bahwa dengan demikian gugatan PENGGUGAT adalah gugatan yang tidak jelas/terang (*Obscuur Libel*) yang dalam hal ini gugatan PENGGUGAT dinyatakan tidak dapat diterima (*niet oetvankelijk verklaard*);

2. Gugatan kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*) karena tidak mencantumkan jenis perselisihan apa yang ada dalam gugatan;

- Bahwa gugatan PENGGUGAT menjadi sangat membingungkan dan tidak jelas karena PENGGUGAT tidak mencantumkan jenis perselisihan apa yang ada dalam isi gugatan a quo;
- Bahwa meskipun tidak diatur dalam hukum tertulis, namun hal ini menjadi penting karena dalam setiap jenis perselisihan menimbulkan akibat hukum yang berbeda dan upaya hukum yang berbeda;
- Bahwa oleh karena gugatan PENGGUGAT tidak jelas jenis perselisihannya, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet oetvankelijk verklaard*)

3. Gugatan cacat formil karena menggunakan dasar hukum yang sudah tidak berlaku

- Bahwa pada gugatan PENGGUGAT nomor 7, PENGGUGAT menggunakan dasar hukum PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan sedangkan peraturan tersebut telah dicabut dan digantikan dengan PP No.

Halaman 12 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

36 tahun 2021 yang mana PP terbaru tersebut ditetapkan pada tanggal 02 Februari 2021. Pengunduran diri PENGUGAT yang disetujui oleh TERGUGAT terjadi tanggal 23 April 2021 sehingga sudah seharusnya dasar yang digunakan adalah PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;

- Bahwa sudah seharusnya TERGUGAT memperhatikan adanya perubahan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan berlakunya UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dtunjukkan dalam Pasal 81 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sisinya sebagai berikut : *"Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) diubah sebagai berikut:"*

- Bahwa oleh karena gugatan PENGUGAT menggunakan dasar hukum yang sudah tidak berlaku, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet oetvankelijk verklaard*)

- Bahwa gugatan TERGUGAT nomor 6 yang mendasarkan gugatan a quo pada Pasal 90 UU No. 11 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diterima karena pasal tersebut sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah **dihapus**;

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa TERGUGAT menolak seluruh dalil-dalil PENGUGAT dalam gugatannya, kecuali terhadap hal-hal yang telah diakui secara tegas;

Mengenai Upah Minimum

2. Bahwa berdasarkan Pasal 24 PP No. 2 Tahun 2004 tentang Pengupahan, upah minimum hanya dapat berlaku apabila Pekerja/Buruh memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan, sedangkan untuk Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah;

3. Bahwa PENGUGAT mulai dihitung bekerja dengan TERGUGAT pada tanggal 03 Desember 2019 dan mendapatkan persetujuan untuk berhenti dari TERGUGAT pada tanggal 23 April 2021 sehingga masa kerja PENGUGAT dihitung lebih dari 1 (satu) tahun dan tidak seharusnya berpedoman pada upah minimum;

Halaman 13 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



4. Bahwa penyesuaian nilai upah oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT sudah sesuai dengan PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 7 ayat (3) yang isinya sebagai berikut :

“Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan Tunjangan tetap”

Maka besaran penyesuaian upah yang diterima oleh PENGGUGAT sudah sesuai yaitu sebesar Rp. 9,750,000,- (Sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu Rupiah);

Mengenai Waktu Pengajuan Pengunduran Diri

5. Bahwa PENGGUGAT mengajukan permohonan pengunduran diri pada tanggal 12 April 2021 dan menyatakan kesediaan untuk tetap bekerja pada TERGUGAT sampai tanggal 15 April 2021, padahal PENGGUGAT telah memahami, menyetujui dan menandatangani isi dari Perjanjian Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT pada poin 9 yang menyatakan sebagai berikut :

*“Apabila seorang Karyawan yang telah melewati masa percobaan berkeinginan untuk mengundurkan diri dari Perusahaan, Karyawan tersebut wajib menyampaikan pemberitahuan pengunduran diri tertulis **30 (tiga puluh) hari terlebih dahulu** kecuali sebagaimana ditentukan lain dalam perjanjian kerja yang berlaku. Dalam hal tersebut, apabila Perusahaan, atas kebijaksanaannya setuju untuk melepaskan pemberitahuan yang diwajibkan, Karyawan tersebut berhak atas pembayaran penuh hanya untuk hari-hari kerja aktual.”*

6. Bahwa berdasarkan ketentuan Perjanjian kerja tersebut diatas, seharusnya PENGGUGAT mengajukan surat pengunduran diri paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri namun **faktanya PENGGUGAT mengajukan surat pengunduran diri hanya 4 (empat) hari sebelum hari terakhir bekerja.** Oleh karena itu PENGGUGAT yang mengundurkan diri pada tanggal 12 April 2021 dan menyatakan bahwa masih bersedia bekerja sampai tanggal 15 April 2021 sudah jelas **melanggar perjanjian kerja;**



7. Bahwa akibat dari pengunduran diri PENGUGAT telah memberikan dampak kerugian yang cukup besar bagi TERGUGAT, karena target penjualan TERGUGAT menjadi tidak tercapai, TERGUGAT juga menjadi sangat kesulitan untuk merekrut karyawan baru karena adanya situasi pandemi COVID-19 masih sangat tinggi;

8. Bahwa dengan demikian tuntutan PENGUGAT terhadap pembayaran penuh untuk hari-hari kerja aktual sangat tidak berdasar dan harus ditolak;

Mengenai Surat Pengurangan Gaji

9. Bahwa surat tambahan yang diajukan oleh TERGUGAT terhadap PENGUGAT adalah surat yang sah dan berlaku sebagai perjanjian diantara TERGUGAT dan PENGUGAT. Sah dan berlakunya surat-surat tersebut berdasarkan pada asas *Pacta Sunt Servanda* yang terdapat dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang isinya :

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

10. Bahwa TERGUGAT **tidak pernah memaksa** PENGUGAT untuk menyetujui surat – surat tersebut, bahkan PENGUGAT mengakui bahwa TERGUGAT memberikan 2 (dua) pilihan terhadap PENGUGAT yaitu dengan menerima atau menolak penawaran TERGUGAT, dimana PENGUGAT memilih untuk menerima/menyetujui dan menandatangani perjanjian tersebut. Dengan disetujuinya perjanjian tersebut, maka perjanjian tidak dapat dikatakan sebagai perjanjian paksa *dwang contract*;

Mengenai Hak PENGUGAT

11. Bahwa perihal penghapusan gaji bulan April 2020 s.d bulan Juni 2020 adalah kebijakan TERGUGAT karena adanya situasi pandemi COVID-19. Adapun kebijakan tersebut berdasarkan **Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/Hk.04/III/2020 tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19 tanggal 17 Maret 2020**, sebagaimana juga telah dijelaskan oleh PENGUGAT sendiri dalam gugatannya pada poin 9 halaman 4;

Halaman 15 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



12. Bahwa oleh karena kebijakan tersebut adalah kebijakan TERGUGAT yang telah dipertimbangkan secara objektif, maka kebijakan tersebut tidak hanya berlaku kepada PENGGUGAT, tetapi juga kepada seluruh tim sales tanpa terkecuali, oleh karena itu tuntutan PENGGUGAT mengenai gaji bulan April 2020 s.d Juni 2020 harus ditolak;

13. Bahwa perihal kekurangan gaji sebesar 25% untuk periode bulan Juli 2020 sampai dengan Desember 2020 dan periode bulan Januari 2021 sampai dengan April 2021 sudah sesuai dengan PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 7 dimana upah besarnya minimal 75% dari jumlah pokok dan tunjangan tetap sehingga jumlah upah yang dapat diterima oleh PENGGUGAT yaitu sebesar Rp9,750,000,- (*Sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu Rupiah*). Oleh karena itu tuntutan PENGGUGAT mengenai kekurangan gaji sebesar 25% untuk periode bulan Juli 2020 sampai dengan Desember 2020 dan periode bulan Januari 2021 harus ditolak;

14. Bahwa perihal pengurangan gaji PENGGUGAT untuk periode bulan Juli 2020 sampai dengan Desember 2020 dan periode bulan Januari 2021 sampai dengan April 2021 juga dilakukan tanpa paksaan terhadap PENGGUGAT dan sudah disetujui juga oleh PENGGUGAT, oleh karena itu harus ditolak;

15. Bahwa sesuai dengan anjuran Disnaker Kabupaten Sleman No. 565/0448 poin 8 huruf b yang menyatakan bahwa PENGGUGAT tidak berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 50 PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

16. Bahwa dalam penghitungan hak PENGGUGAT, TERGUGAT tidak menyetujui adanya pemberian bonus. Dalam Pasal 11 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang isinya :

"Bonus dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan Perusahaan."



Karena dalam pasal tersebut digunakan frasa “**dapat diberikan**” yang artinya TERGUGAT tidak dibebani kewajiban untuk memberikan bonus kepada PENGGUGAT;

17. Bahwa dampak pengunduran diri yang dilakukan PENGGUGAT sangat merugikan TERGUGAT karena tugas-tugas yang terbengkalai setelah PENGGUGAT mengundurkan diri dan TERGUGAT harus mencari pengganti yang sesuai dengan posisi yang ditinggalkan PENGGUGAT;

18. Bahwa gugatan PENGGUGAT tidak berkewajiban untuk memenuhi THR Keagamaan PENGGUGAT, hal ini mengingat bahwa PENGGUGAT sendiri yang mengundurkan diri/*resign* dari TERGUGAT. TERGUGAT berkewajiban untuk membayar THR Keagamaan PENGGUGAT **hanya jika** TERGUGATlah yang melakukan pemutusan kerja terhadap PENGGUGAT. Hal ini sesuai dengan Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan yang isinya sebagai berikut :

“THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha.”

19. Bahwa meskipun tidak memenuhi syarat untuk menerima THR Keagamaan, namun TERGUGAT memiliki kebijakan tersendiri dalam pengambila keputusan, maka TERGUGAT bersedia untuk memberikan THR Keagamaan kepada PENGGUGAT secara terbatas sejumlah **Rp. 9,750,000,- (Sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu Rupiah)**

Maka berdasarkan hal-hal yang diuraikan diatas, TERGUGAT mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk memberikan putusan sebagai berikut :

PRIMAIR :

1. Mengabulkan eksepsi TERGUGAT;
2. Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
3. Mengabulkan tuntutan PENGGUGAT atas THR sebesar Rp9,750,000,- (Sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu Rupiah)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini

ATAU

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

Menimbang, bahwa terhadap surat Jawaban Tergugat, maka Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 24 November 2021 yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan Duplik tanggal 01 Desember 2021 yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya sebagian sesuai dengan aslinya sedangkan yang lainnya tidak yang ditandai dengan bukti P-1 sampai P-11, dengan rinciannya sebagai berikut :

1. P-1 : berupa copy dari asli Perjanjian Kerja Permanen / PKWTT tanggal 18 Oktober 2018;
2. P-2 : berupa copy dari copy Surat Pengurangan gaji tanggal 24 Maret 2020 yang berlaku mulai 01 April 2020;
3. P-3 : berupa print out dari internet Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI No. M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan pekerja terkait pencegahan Covid-19 tanggal 17 Maret 2020;
4. P-4 : berupa copy dari copy Surat pengakuan pengurangan gaji Sales tanggal 19 Juni 2020 dari Tergugat untuk periode 1 juli 2020 s.d. 3 Desember 2020;
5. P-5 : berupa copy dari copy Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 5 Januari 202 dari Tergugat kepada Penggugat;
6. P-6A : berupa Formulir Persetujuan cuti tahunan tanggal 08 April 2021 dari Penggugat untuk periode tanggal 16 April 2021 s.d. 23 April 2021;
7. P-6B : berupa copy dari copy lampiran email surat pengunduran diri Penggugat

Halaman 18 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 12 April 2021;

8. P-6C : berupa copy dari copy email tanggal 15 April 2021 pemberitahuan hari
terakhir Penggugat bekerja kepada Tergugat;
9. P-6D : berupa copy dari asli Surat Keterangan Kerja No. 006/ID/SKK/04/2021
dari Tergugat;
10. P-7A : berupa copy dari asli komunikasi via email Penggugat dengan Tergugat
terkait penyelesaian PHI secara Bipartit ;
- 11.P-7B : berupa copy dari copy surat tanggal 20 April 2021 perihal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial dari Penggugat kepada Kadisnaker Kabupaten Sleman;
12. P-7C : berupa copy dari asli Surat No 565/102 tanggal 27 April 2021 perihal Panggilan klarifikasi PHI/PHK dari Disnaker Kabupaten Sleman;
14. P-7D : berupa copy dari asli Surat No 565/111 tanggal 30 April 2021 perihal Panggilan ulang klarifikasi PHI/PHK dari Disnaker Kabupaten Sleman;
15. P-7E : berupa copy dari asli Surat No 565/151 tanggal 14 Juni 2021 perihal Panggilan Mediasi ke-3 dari Disnaker Kabupaten Sleman;
16. P-8 : berupa copy dari copy Surat No 565/0448 tanggal 24 Juni 2021 perihal Anjuran dari Disnaker Kabupaten Sleman;
17. P-9 : berupa copy dari copy Risalah Perundingan PPHI secara tripartit pada tanggal 8 Juli 2021 di Disnaker Kabupaten Sleman;
18. P-10 : berupa copy dari copy Surat Ref. 062.9/MSLF/2021 tanggal 20 September 2021 perihal Peringatan I dari Penggugat kepada Tergugat;
19. P-11 : berupa copy dari copy Surat Ref. 066.9/MSLF/2021 tanggal 28 September 2021 perihal Peringatan II dan terakhir dari Tergugat kepada Penggugat ;

Menimbang, bahwa pada hari yang ditentukan Penggugat tidak mengajukan saksi, walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan haknya, namun Penggugat tidak mempergunakan haknya tersebut:

Halaman 19 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk mendukung dan membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat berupa fotocopy yang telah memenuhi biaya meterai secukupnya, dan setelah dicocokkan dengan aslinya sebagian sesuai dengan aslinya sedangkan yang lainnya tidak, dengan rinciannya sebagai berikut yang diberi tanda T-1 s.d. T-7B, yaitu:

1. T-1 : berupa copy dari asli Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tanggal 18 Oktober 2019 ;
2. T-2A : berupa print out Surat Pengurangan Gaji Sales tanggal 24 Maret 2020;
3. T-2B : berupa copy dari print out copy dari asli Pengakuan Surat Pengurangan Gaji Tanggal 9 Juni 2020;
4. T-3 : berupa copy dari copy Pengakuan Surat Pengurangan Gaji tanggal 19 Juni 2020;
5. T-4 : berupa copy dari copy Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 05 Januari 2021;
6. T-5 : berupa print out email resignation Letter (pengunduran diri), Luthfi Wurgan tanggal 12 April 2021;
7. T-6 : berupa print out Slack Conversation (bukti percakapan) antara Penggugat dengan HRD Tergugat tanggal 13 April 2021;
8. T-7A : berupa print out slip gaji atas nama Penggugat 13 bulan selama bekerja;
9. T-7B : berupa print out bukti multi auto transfer periode Desember 2019 s.d Desember 2020 Norek 08020074028 a.n. Penggugat ;

Menimbang, bahwa pada hari yang ditentukan Tergugat tidak mengajukan saksi, walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan haknya, namun Tergugat tidak mempergunakan haknya tersebut

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan masing- masing tanggal 29 Desember 2021 ;

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

Halaman 20 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

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

1. Gugatan kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*) karena mencampuradukkan posita gugatan:

- Bahwa gugatan yang diajukan PENGGUGAT terbukti kabur karena gugatan yang diajukan adalah mengenai adanya perselisihan hubungan industrial, namun posita gugatan *a quo* justru membahas mengenai keabsahan perjanjian/klasula baku, yang mana dalil mengenai klasula baku seharusnya diajukan dalam gugatan perbuatan melawan hukum (Perdata umum) di Pengadilan Negeri sedangkan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa gugatan mengenai Perbuatan Melawan Hukum (PMH) yang didalilkan oleh TERGUGAT, tugas dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial terbatas tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

2. Gugatan kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*) karena tidak mencantumkan jenis perselisihan apa yang ada dalam gugatan;

- Bahwa gugatan PENGGUGAT menjadi sangat membingungkan dan tidak jelas karena PENGGUGAT tidak mencantumkan jenis perselisihan apa yang ada dalam isi gugatan *a quo*, meskipun tidak diatur dalam hukum tertulis, namun hal ini menjadi penting karena dalam setiap jenis perselisihan menimbulkan akibat hukum yang berbeda dan upaya hukum yang berbeda;

Halaman 21 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk

Disclaimer

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



3. Gugatan cacat formil karena menggunakan dasar hukum yang sudah tidak berlaku

- Bahwa pada gugatan PENGGUGAT nomor 7, PENGGUGAT menggunakan dasar hukum PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan sedangkan peraturan tersebut telah dicabut dan digantikan dengan PP No. 36 tahun 2021 serta gugatan PENGGUGAT nomor 6 yang mendasarkan gugatan a quo pada Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diterima karena pasal tersebut sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah **dihapus**;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi-1 Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*) karena mencampuradukkan posita gugatan, maka setelah membaca gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan yang dibuat Penggugat telah memenuhi unsur sistematika suatu gugatan dimana dalam posita atau fundamentum petendi telah diuraikan dengan jelas beberapa aspek seperti : subyek hukum, obyek perkara, fakta- fakta hukum, kualifikasi perbuatan , penguraian/ penjabaran serta tuntutan / petitum (*duidelijke en bepaalde concludie*) yang merupakan perumusan secara jelas apa yang menjadi tuntutan Penggugat terhadap dari Tergugat dan adanya hubungan dalil- dalil posita yang menjadi dasar/ alas tuntutan serta yang apa dituntut dalam petitum terkait perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat. Sedangkan terkait adanya obyek Perbuatan Melawan Hukum (PMH) yang bukan kewenangan pengadilan hubungan industrial untuk memeriksa gugatan Penggugat, maka berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2018, dalam Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus, Majelis Hakim berpendapat untuk menilai apakah tindakan Penggugat termasuk kategori PMH atau bukan seperti yang dimaksud dalam SEMA tersebut, masih memerlukan pembuktian dan/atau keterangan saksi- saksi yang akan diperiksa dan diputuskan bersamaan dengan pokok perkara. Dengan demikian gugatan Penggugat terkait PMH tidak serta menjadi kabur sepanjang ada alasan terkait antara posita dengan petitumnya yang didukung oleh alat bukti

Halaman 22 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

surat dan/atau keterangan saksi yang akan dibuktikan nanti di hadapan Majelis Hakim. Berdasarkan alasan – alasan diatas, maka **Majelis Hakim memutuskan eksepsi -1 Tergugat ditolak;**

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi- 2 Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*) karena Penggugat tidak mencantumkan jenis perselisihan apa yang ada dalam gugatan perkara a quo, maka setelah membaca substansi gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa jelas perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adanya perselisihan hak berupa upah Penggugat yang tidak dibayar oleh Tergugat selama terjadi hubungan kerja. Walaupun Penggugat dalam surat gugatannya hanya mencantumkan judul/perihal Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tanpa menuliskan jenis perselisihannya, namun Majelis Hakim berpendapat hal tersebut tidak mengaburkan suatu gugatan karena yang diperiksa terpenting adalah substansi pokok perkara. Majelis Hakim memiliki kewenangan memeriksa serta menentukan jenis perselisihan a quo adalah termasuk salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan alasan tersebut, maka **Majelis Hakim memutuskan eksepsi- 2 Tergugat ditolak;**

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi- 3 Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat cacat formil karena dalam gugatan angka 6 dan 7 menggunakan dasar hukum yang sudah tidak berlaku yaitu PP Nomor 78 Tahun 2015 dan Pasal 90 UU Nomor 13 Tahun 2003, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa setelah mencermati eksepsi-3 Tergugat, bahwa substansi eksepsi tersebut telah memasuki pokok perkara yang membutuhkan pembuktian baik tertulis maupun keterangan saksi- saksi, maka eksepsi tersebut akan diputus bersama-sama dengan pokok perkara, oleh karenanya **Majelis Hakim memutuskan eksepsi -3 Tergugat haruslah ditolak;**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan dan alasan hukum tersebut diatas, maka **Majelis Hakim memutuskan terhadap Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat dinyatakan ditolak seluruhnya;**

DALAM POKOK PERKARA

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

Halaman 23 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat didalam gugatannya yang pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa PENGGUGAT merupakan Karyawan TERGUGAT, yang bekerja sejak tanggal 03 Desember 2019, sebagai Sales Manager, sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang ditandatangani pada tanggal 18 Oktober 2019, dengan upah terakhir sebesar Rp13.000.000,- (*tiga belas juta rupiah*) perbulan ditambah dengan insentif lain .
2. Bahwa pada tanggal 24 Maret 2020 melalui Surat Pengurangan Gaji Sales, TERGUGAT menyatakan bahwa sebagai akibat dari pandemi Covid-19 maka mulai tanggal 01 April 2020 hingga 30 Juni 2020 TERGUGAT merevisi Gaji Pokok PENGGUGAT yang semula sebesar Rp13.000.000,- (*tiga belas juta rupiah*) menjadi Rp. 0,- (*Nol Rupiah*). Merujuk pada Perjanjian Kerja PKWTT tanggal 18 Oktober 2019 dalam angka 6 tentang Remunerasi dan Manfaat-manfaat yang diperbolehkan dilakukan pengurangan atau pemotongan gaji hanya manfaat yang bersumber dari insentif penjualan yang telah disepakati oleh PENGGUGAT dengan TERGUGAT bukan pemotongan gaji pokok PENGGUGAT. Sehingga dengan demikian tindakan TERGUGAT yang menghapus gaji PENGGUGAT adalah perbuatan yang masuk dalam kualifikasi perbuatan melawan hukum yang akibat hukumnya adalah batal demi hukum;
3. Bahwa selanjutnya pada tanggal 19 Juni 2020 melalui Surat Pengakuan Surat Pengurangan Gaji TERGUGAT mengurangi gaji TERGUGAT untuk periode 01 Juli 2020 sampai 31 Desember 2020 sebesar 25% dari kesepakatan dalam kontrak kerja permanen, sehingga gaji PENGGUGAT menjadi Rp9.750.000,- (*sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah*);
4. Bahwa selanjutnya pada tanggal 5 Januari 2021 TERGUGAT kembali memperpanjang periode pengurangan gaji PENGGUGAT sebesar 25% yang efektif sejak 1 Januari 2021; Bahwa surat yang diajukan oleh TERGUGAT tertanggal 24 Maret 2020, Surat tanggal 19 Juni 2020 dan Surat tanggal 5 Januari 2020 dengan meminta Penggugat menandatangani, sehingga Penggugat tidak ada pilihan lain selain menandatangani karena memuat klausula”

Halaman 24 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



"Saya menerima pengurangan yang diusulkan, dan saya tidak akan membuat klaim lebih lanjut, termasuk dalam ranah Perdata dan Pidana di masa depan terhadap PT.Zuzu Teknologi Servis"

Klausul tersebut adalah Klausula Baku atau Klausula Eksonerasi.

5. Bahwa pada tanggal 08 April 2021 PENGGUGAT mengajukan cuti untuk masa cuti 16 April s/ 23 April 2021, dimana kemudian pada tanggal 09 April 2021 surat pengajuan cuti PENGGUGAT telah disetujui oleh TERGUGAT; selanjutnya pada tanggal 12 April 2021, PENGGUGAT mengajukan pengunduran diri dan menyatakan sanggup aktif bekerja sampai dengan 15 April 2021. TERGUGAT telah mengeluarkan Surat Keterangan Kerja dengan nomor: 006/ID/SKK/04/2021 tertanggal 23 April 2021 dan menyatakan masa kerja PENGGUGAT adalah sejak 03 Desember 2019 s/d 23 April 2021, maka sesuai dengan ketentuan angka 9 Perjanjian Kerja Permanen tanggal 18 Oktober 2019, maka Penggugat berhak penuh untuk hari-hari kerja aktual adalah Tunjangan Hari Raya, Gaji tanggal 1 s/d 23 April 2021, insentif/bonus dengan total semua : **Rp25.966.666,00** ;

6. Bahwa oleh karena TERGUGAT telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan membuat perjanjian yang memuat Klausula baku atau Klausula Eksonerasi, maka sesuai dengan ketentuan angka 9 Perjanjian Kerja Permanen tanggal 18 Oktober 2019 jo Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diperoleh perhitungan hak-hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat, yaitu:

Gaji Tidak Dibayarkan selama 3 (tiga) bulan dihitung sejak bulan April 2020 sampai dengan bulan Juni 2020 adalah **sebesar Rp39.000.000,00**
Kekurangan Gaji sebesar 25% dihitung sejak bulan Juli 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 selama 6 (enam) bulan dengan total sebesar **Rp19.500.000,00** dan **Kekurangan Gaji** sebesar 25% dihitung sejak bulan Januari 2021 sampai dengan bulan April 2021 selama 4 (empat) bulan dengan total sebesar **Rp13.000.000,00** ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil- dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa PENGGUGAT mulai terhitung bekerja dengan TERGUGAT pada tanggal 03 Desember 2019 dan mengajukan permohonan pengunduran diri pada tanggal 12 April 2021 dengan menyatakan kesediaan untuk tetap bekerja pada TERGUGAT sampai tanggal 15 April 2021 serta mendapatkan persetujuan untuk berhenti dari TERGUGAT pada tanggal 23 April 2021 dimana besaran penyalarsan upah yang diterima oleh PENGGUGAT sudah sesuai yaitu sebesar Rp9,750,000,- (*Sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu Rupiah*);

2. PENGGUGAT telah memahami, menyetujui dan menandatangani isi dari Perjanjian Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT pada poin 9 yang menyatakan sebagai berikut :

*"Apabila seorang Karyawan yang telah melewati masa percobaan berkeinginan untuk mengundurkan diri dari Perusahaan, Karyawan tersebut wajib menyampaikan pemberitahuan pengunduran diri tertulis **30 (tiga puluh) hari terlebih dahulu** kecuali sebagaimana ditentukan lain dalam perjanjian kerja yang berlaku. Dalam hal tersebut, apabila Perusahaan, atas kebijaksananya setuju untuk melepaskan pemberitahuan yang diwajibkan, Karyawan tersebut berhak atas pembayaran penuh hanya untuk hari-hari kerja aktual."*

3. Bahwa berdasarkan ketentuan Perjanjian kerja tersebut diatas, seharusnya PENGGUGAT mengajukan surat pengunduran diri paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri namun **faktanya PENGGUGAT mengajukan surat pengunduran diri hanya 4 (empat) hari sebelum hari terakhir bekerja**. Oleh karena itu PENGGUGAT yang mengundurkan diri pada tanggal 12 April 2021 dan menyatakan bahwa masih bersedia bekerja sampai tanggal 15 April 2021 sudah jelas **melanggar perjanjian kerja**, sehingga berdampak kerugian yang cukup besar bagi TERGUGAT, karena target penjualan TERGUGAT menjadi tidak tercapai, TERGUGAT juga menjadi sangat kesulitan untuk merekrut karyawan baru karena adanya situasi pandemi COVID-19 masih sangat tinggi;

4. Bahwa perihal penghapusan gaji bulan April 2020 s.d bulan Juni 2020 adalah kebijakan TERGUGAT berlaku untuk seluruh tim sales, karena adanya situasi pandemi COVID-19. Adapun kebijakan tersebut berdasarkan **Surat**

Halaman 26 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/Hk.04/III/2020 tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19 tanggal 17 Maret 2020,

5. Bahwa perihal kekurangan gaji sebesar 25% untuk periode bulan Juli 2020 sampai dengan Desember 2020 dan periode bulan Januari 2021 sampai dengan April 2021 sudah sesuai dengan PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 7 dimana upah besarnya minimal 75% dari jumlah pokok dan tunjangan tetap sehingga jumlah upah yang dapat diterima oleh PENGUGAT yaitu sebesar Rp9,750,000,00, dilakukan tanpa paksaan dan sudah disetujui PENGUGAT. Oleh karena itu tuntutan PENGUGAT mengenai kekurangan gaji harus ditolak;

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

Menimbang, bahwa menurut pendapat Majelis Hakim seperti yang telah dipertimbangkan dalam eksepsi Tergugat sebelumnya, dianggap secara mutatis mutandis masuk dalam pertimbangan pokok perkara ini;

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

Bahwa terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 03 Desember 2019, dimana status Penggugat karyawan tetap, dan Penggugat telah mengundurkan diri pada tanggal 23 April 2021;

Menimbang, bahwa dari uraian jawab-jinawab yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah bahwa Tergugat berasumsi bahwa

Halaman 27 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat mengundurkan diri tidak sesuai ketentuan sehingga ada hak Penggugat yang tidak diberikan, sedangkan Penggugat berasumsi telah mengundurkan diri sesuai ketentuan sehingga menuntut pemotongan upah serta hak Penggugat lain yang tidak diberikan oleh Tergugat ;

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

1. Apakah sah surat kesepakatan pemotongan gaji yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat terkait wabah Covid-19 serta bagaimana konsekuensi hukumnya ?
2. Apakah pengunduran diri Penggugat telah sesuai ketentuan yang berlaku, serta bagaimana konsekuensi hukumnya ?

Menimbang, bahwa Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diundangkan pada bulan November 2020 beserta peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk cluster ketenagakerjaan juga telah diterbitkan pada bulan Februari 2021, maka karena peristiwa hukum berupa perselisihan hak terjadi sebelum dan setelah UU Cipta Kerja diundangkan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam menyelesaikan perkara a quo terkait perselisihan hak, Majelis Hakim berpedoman kepada UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja beserta turunannya sesuai waktu peristiwa hukumnya terjadi;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 s.d P-11, namun tidak mengajukan saksi, walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan haknya ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1 s.d.T-7B, namun tidak mengajukan saksi, walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan haknya ;

Halaman 28 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perkara, Majelis akan terlebih dahulu mempertimbangkan tentang formalitas pengajuan gugatan a quo sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa pengajuan gugatan Penggugat dilampiri dengan Surat Anjuran Mediator Nomor : 565/0448 tanggal 24 Juni 2021 dan Risalah Perundingan PPHI tanggal 08 Juli 2021 yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupate Sleman Yogyakarta, hal ini membuktikan bahwa pengajuan gugatan a quo telah lebih dahulu melalui proses mediasi, yang dengan demikian telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok persoalan yang pertama yaitu **“Apakah sah surat kesepakatan pemotongan gaji yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat terkait wabah Covid-19 serta bagaimana konsekuensi hukumnya ?”**

Menimbang, bahwa dalil Penggugat yang menyatakan bahwa terkait dampak wabah Covid-19 Tergugat telah melakukan penghapusan/pemotongan upah Penggugat dalam 3 periode waktu yaitu sebanyak 100% selama 3 bulan dari 01 April 2020 - 30 Juni 2020, sebanyak 25 % selama 6 bulan dari 01 Juli 2020 – 31 Desember 2020 dan sebanyak 25 % sejak 01 Januari 2021 sampai Penggugat mengundurkan diri ;

Menimbang, bahwa surat kesepakatan pemotongan upah 100% antara Penggugat dan Tergugat selama 3 bulan dari 01 April 2020 - 30 Juni 2020 (bukti P-2 yang berkesesuaian dengan T-2 A dan T-2 B) , pemotongan upah sebanyak 25 % selama 6 bulan dari 01 Juli 2020 – 31 Desember 2020 (bukti P-4 yang berkesesuaian dengan T-3) dan sebanyak 25 % selama dari 01 Januari 2021 – April 2021 (Penggugat mengundurkan diri) (bukti P-5 yang berkesesuaian dengan T-4) yang ditandatangani oleh para pihak;

Halaman 29 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti P-3 berupa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 tanggal 17 Maret 2020, dalam angka romawi II "Melaksanakan Perlindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi COVID-19". Pada angka 4 yang berbunyi:

"Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh"

Maka berdasarkan surat edaran tersebut dimungkinkan terjadinya perubahan besaran upah maupun cara pembayaran upah Penggugat sesuai dengan kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, namun bukan berarti bahwa Tergugat boleh memotong 100% upah Penggugat jika Penggugat melaksanakan pekerjaan ;

Menimbang, bahwa Penggugat selama bulan April 2020 – Juni 2020, Penggugat masih tetap bekerja melaksanakan tugasnya walaupun suasana pandemi Covid -19;

Menimbang, bahwa dalam hukum ketenagakerjaan berlaku asas **"No work no pay"** yang dituangkan normanya dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 93 (1) yang berbunyi : **"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan"**, atau logika sebaliknya berlaku upah dibayarkan apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan, dengan demikian tidak boleh jika pekerja/buruh telah melakukan pekerjaan sebagai kewajibannya, namun tidak dibayar upahnya oleh pengusaha;

Menimbang, bahwa berdasar Pasal 1320 KUH Perdata yang mengatur syarat sah perjanjian, menyatakan supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

Halaman 30 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



3. suatu pokok persoalan tertentu;
4. suatu sebab yang tidak terlarang.

Menimbang, bahwa bukti transaksi dari rekening Penggugat P-7B dan P-7A berupa slip gaji Penggugat bulan April- Juni 2020 yang menunjukkan gaji pokok Penggugat adalah 0 (nol) rupiah, meskipun Tergugat memberikan insentif atau bonus pada kurun bulan tersebut, namun menurut Majelis Hakim insentif atau bonus bukanlah termasuk komponen upah, serta menimbang surat kesepakatan pemotongan upah 100% antara Penggugat dan Tergugat selama 3 (tiga) bulan dari 01 April 2020 - 30 Juni 2020 (bukti P-2 yang berkesesuaian dengan T-2 A dan T-2 B), adalah bertentangan dengan suatu sebab yang halal, sebagai salah satu syarat kumulatif sahnya perjanjian sesuai Pasal 1320 KUHPerdara, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa **surat kesepakatan pemotongan 100% upah Penggugat yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat adalah tidak sah dan surat kesepakatan tersebut batal demi hukum;**

Menimbang, bahwa surat kesepakatan pemotongan tersebut batal demi hukum, maka Tergugat tetap diwajibkan untuk membayar upah Penggugat selama bulan April - Juni 2020 atau 3 (tiga) bulan ;

Menimbang, bahwa surat kesepakatan pemotongan 25 % upah Penggugat (bukti P-4 yang berkesesuaian dengan T- 3 , dan bukti P-5 yang berkesesuaian dengan T-4) , dimana telah sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara dimana sudah disepakati para pihak dan isi kesepakatan tidak bertentangan dengan hukum, dalam hal ini sesuai dengan SE Menteri Ketenagakerjaan (bukti P-3), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa **kesepakatan Surat Pengurangan Gaji tanggal 19 Juni 2020 dan kesepakatan Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 05 Januari 2021 yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tersebut adalah sah** dan menjadi undang- undang bagi para pihak yang harus ditaati ;

Menimbang, bahwa Tergugat harus membayar upah Penggugat selama bulan April - Juni 2020 atau 3 (tiga) bulan , namun karena kesepakatan pemotongan 100% upah Penggugat adalah batal demi hukum, maka Majelis Hakim akan menentukan besaran potongan upah Penggugat untuk bulan April - Juni 2020 atau selama 3 (tiga);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa surat kesepakatan pemotongan 25 % upah Penggugat (bukti P-4 yang berkesesuaian dengan T- 3 , dan bukti P-5 yang berkesesuaian dengan T-4) telah diputuskan oleh Majelis Hakim sah dan tidak bertentangan dengan hukum, maka Majelis Hakim memutuskan bahwa pemotongan upah Penggugat untuk bulan April- Juni 2020 adalah sama dengan kesepakatan pemotongan upah Penggugat pada bukti P-4 yang berkesesuaian dengan T- 3 , dan bukti P-5 yang berkesesuaian dengan T-4, yaitu **sebesar 25% dari upah Penggugat dimana sisanya sebesar 75% upah Penggugat harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat selama 3 (tiga) bulan atau** sebesar

$$= 3 \times (\text{Rp}13.000.000,00 - 25\% \text{Rp}13.000.000,00)$$

$$= 3 \times \text{Rp}9.750.000,00$$

$$= \text{Rp}29.250.000,00 \text{ (dua puluh sembilan juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);}$$

Menimbang, bahwa bukti P-5 yang berkesesuaian dengan T-4 adalah kesepakatan terakhir antara Penggugat dengan Tergugat yang masih berlaku , berupa pemotongan 25 % upah Penggugat, maka Majelis Hakim memutuskan bahwa upah Penggugat terakhir adalah **Rp9.750.000,00 (sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah)** yang akan dijadikan dasar perhitungan terkait hak-hak Penggugat ;

Menimbang, bahwa dalil – dalil para pihak sebelumnya tentang obyek gugatan termasuk perbuatan melawan hukum (PMH), maka sesuai Pasal 1365 KUHPerdara, pada hakekatnya anasir atau unsur-unsur Perbuatan Melawan hukum mencakup :

- a. Harusnya adanya suatu perbuatan
- b. Perbuatan itu harus melawan hukum
- c. Adanya kesalahan dari pihak sipelaku
- d. Ada kerugian
- e. Ada hubungan sebab akibat antara perbuatan melawan hukum itu dengan kerugian.

Menimbang, bahwa berdasarkan segala pertimbangan hukum diatas dan alat bukti yang disampaikan para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan, bahwa obyek yang diperselisihkan para pihak belum termasuk kategori PMH seperti dimaksud dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2018, dalam

Halaman 32 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus, namun obyek yang diperselisihkan adalah berupa pelanggaran norma kerja yaitu ada hak-hak Penggugat yang tidak diberikan oleh Tergugat, sehingga bukanlah ganti rugi yang harus dibayarkan, namun hak-hak Penggugat yang harus diberikan oleh Tergugat, sehingga jelas bagi Majelis Hakim jika perselisihan hak yang menjadi obyek perkara a quo;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan permasalahan pokok yang kedua yaitu **“Apakah pengunduran diri Penggugat telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta bagaimana konsekuensi hukumnya ?”**

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah menyepakati hubungan kerja yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (bukti P-1 yang berkesesuaian dengan T-1);

Menimbang, bahwa ketentuan mengundurkan diri bagi karyawan telah diatur dalam butir 9 Perjanjian Kerja Permanen (PKWTT) yang berbunyi:

*“Apabila seorang Karyawan yang telah melewati masa percobaan berkeinginan untuk mengundurkan diri dari Perusahaan, Karyawan tersebut wajib menyampaikan pemberitahuan pengunduran diri tertulis **30 (tiga puluh) hari terlebih dahulu** kecuali sebagaimana ditentukan lain dalam perjanjian kerja yang berlaku. Dalam hal tersebut, apabila Perusahaan, atas kebijaksanaanya setuju untuk melepaskan pemberitahuan yang diwajibkan, Karyawan tersebut berhak atas pembayaran penuh hanya untuk hari-hari kerja aktual.”*

Menimbang, bahwa Pasal 36 huruf (i) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

- 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
- 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*
- 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;*

Halaman 33 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Pasal 50 PP 35 Tahun 2021 Kerja yang menyatakan bahwa; *Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:*

- a. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. *uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.;*

Menimbang, bahwa pada tanggal 12 April 2020 Penggugat telah mengajukan permohonan pengunduran diri via email kepada Tergugat dan menginformasikan bahwa Penggugat terakhir bekerja tanggal 15 April 2021 (bukti P-6B yang berkesesuaian dengan T-5) ;

Menimbang, bahwa Penggugat pada tanggal 08 April 2021 telah mengajukan cuti untuk tanggal 16-23 April 2021 dan telah disetujui oleh bagian HRMS bernama Sri Ajeng Wijastuti (bukti P-6) ;

Menimbang, bahwa surat pemberitahuan Penggugat via email kepada mitra kerja pada tanggal 15 April 2021 tentang salam perpisahan Penggugat terakhir bekerja di tempat Tergugat pada tanggal 15 April 2021 (bukti P-6C);

Menimbang, bahwa Surat Keterangan Kerja yang dikeluarkan Tergugat pada tanggal 23 April 2021 yang menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja sejak tanggal 3 Desember 2019 sampai dengan 23 April 2021 dengan prestasi dan dedikasi yang baik (bukti P-6D) yang dikirim ke email Penggugat tanggal 29 April 2021;

Menimbang, bahwa bukti percakapan tentang pengunduran diri Penggugat yang menuntut dibayarkan hak- hak Penggugat seperti THR dan upah berjalan antara Penggugat dengan HRD Tergugat (bukti P-7A, T- 6);

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengadakan perselisihannya kepada Disnaker Kabupaten Sleman (bukti P-7B) , dan selanjutnya telah melakukan panggilan kepada Tergugat untuk klarifikasi dan mediasi (bukti P-7C, P-7D dan P-7E);

Menimbang, bahwa Disnaker Kabupaten Sleman telah melakukan mediasi dengan mengeluarkan surat anjuran Nomor 565/0448 dan risalah PPHI (bukti P-8 dan P-9);

Halaman 34 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat telah melakukan somasi kepada Tergugat yang dialamatkan ke kantor Sleman dan Jakarta terkait penyelesaian perselisihannya sebanyak 2 (dua) kali agar Tergugat melaksanakan anjuran mediasi (bukti P-10 dan P-11);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat – surat diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa sejak Penggugat mengajukan pengunduran diri kepada Tergugat tanggal 12 April 2021 sampai dengan Penggugat terakhir bekerja tanggal 15 April 2021 (bukti P-6B), yang dilanjutkan cuti dari tanggal 16 - 23 April 2021 (bukti P-6A), maka pengunduran diri tersebut belum mencapai 30 (tiga puluh) hari, sehingga tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Permanen butir 9 dan Pasal 35 huruf (i) PP 35 Tahun 2021 ;

Menimbang, bahwa prosedur pengunduran diri yang dilakukan Penggugat tidak sesuai Perjanjian Kerja Permanen butir 9 (bukti P-1) dan Pasal 35 huruf (i) PP 35 Tahun 2021, maka sesuai Pasal 50 PP 35 Tahun 2021, Penggugat tidak berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah ;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengeluarkan dan memberikan surat keterangan kerja kepada Penggugat (bukti P-6D), dimana Tergugat menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja sejak tanggal 3 Desember 2019 sampai dengan 23 April 2021 dengan prestasi dan dedikasi yang baik, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat telah menyetujui surat permohonan pengunduran diri Penggugat, walaupun pengunduran diri tersebut tidak sesuai dengan ketentuan;

Menimbang, bahwa persetujuan pengunduran diri Penggugat merupakan kewenangan Tergugat untuk mengabulkan atau tidak mengabulkan, jika pengunduran diri Penggugat tersebut dianggap tidak sesuai prosedur dan bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Seharusnya jika Tergugat merasa keberatan atau dirugikan atas pengunduran diri yang diajukan Penggugat, maka Tergugat dapat menolak dan memerintahkan Penggugat tetap masuk bekerja, dengan alasan pengunduran diri harus sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, misalnya dengan menunda pemberian surat keterangan kerja atau jika Penggugat tetap memaksa mengundurkan diri tanpa prosedural, maka Tergugat dapat menganggap Penggugat telah mangkir serta memberikan surat keterangan kerja yang isinya menerangkan bahwa Penggugat memiliki dedikasi atau prestasi

Halaman 35 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang kurang baik diakhir masa kerjanya, bukannya justru sebaliknya Tergugat menerangkan Penggugat memiliki prestasi dan dedikasi yang baik;

Menimbang, bahwa walaupun pengunduran diri Penggugat tidak sesuai ketentuan, namun menimbang pengunduran diri tersebut telah disetujui oleh Tergugat sebagai kewenangannya, maka **Majelis Hakim memutuskan bahwa pengunduran diri Penggugat tetap sah**, namun pengunduran diri tersebut memiliki konsekuensi berupa **Penggugat tidak berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah, akan tetapi hak- hak normatif lain dari Penggugat tetap harus diberikan sepanjang hak normatif tersebut telah diatur oleh hukum ketenagakerjaan yang berlaku**, terlepas apakah pengunduran diri tersebut sesuai ketentuan atau tidak;

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

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

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

Menimbang, bahwa **petitum-2 Penggugat yang menuntut Surat Pengurangan Gaji Sales tanggal 24 Maret 2020, Pengakuan Surat Pengurangan Gaji tanggal 19 Juni 2020, dan Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 5 Januari 2021 yang memuat Klausula Baku batal demi hukum**;

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan sebelumnya Majelis Hakim telah memutuskan bahwa Surat Pengurangan Gaji Sales tanggal 24 Maret 2020 adalah batal demi hukum, sedangkan Surat Pengakuan Surat Pengurangan Gaji tanggal 19 Juni 2020, serta Surat Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 5 Januari 2021 adalah **tetap sah** dan menjadi undang- undang bagi para pihak, maka Majelis Hakim memutuskan **petitum-2 Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian**;

Menimbang, bahwa **petitum-3 Penggugat menuntut sah dan berharga menurut hukum pengunduran diri Penggugat sebagaimana Surat Keterangan Kerja dengan nomor: 006/ID/SKK/04/2021 tertanggal 23 April 2021**;

Halaman 36 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah memutuskan bahwa walaupun pengunduran diri Penggugat tidak sesuai ketentuan, namun menimbang pengunduran diri tersebut telah disetujui oleh Tergugat sebagai kewenangannya, maka **Majelis Hakim memutuskan bahwa pengunduran diri Penggugat tetap sah**, namun pengunduran diri tersebut memiliki konsekuensi Penggugat tidak berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah, akan tetapi hak-hak normatif lain dari Penggugat tetap harus diberikan, dengan demikian beralasan hukum **petitum-3 Penggugat dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa **petitum-4 Penggugat yang menuntut sah menurut hukum masa kerja Penggugat sejak tanggal 03 Desember 2019 sampai dengan tanggal 23 April 2021**, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Permanen angka 1 yang menyatakan bahwa tanggal mulai kerja adalah 03 Desember 2019 (bukti P-1 yang berkesesuaian dengan T-1) , serta Surat Keterangan Kerja yang dikeluarkan Tergugat (bukti P-6D) yang menyatakan bahwa Penggugat bekerja ditempat Tergugat sejak 03 Desember 2019 sampai dengan 23 April 2021, sehingga **Majelis Hakim memutuskan beralasan hukum petitum -4 Penggugat dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-5 Penggugat menuntut Tergugat** untuk melakukan pembayaran terhadap hak atas Gaji Bulanan, Kekurangan Gaji Bulanan, tunjangan hari raya keagamaan dan insentif/bonus, yang seluruhnya berjumlah sebesar **Rp.97.466.666,- (Sembilan puluh tujuh juta empat ratus enam puluh enam ribu enam ratus enam puluh enam rupiah)**, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

- a. Sesuai pertimbangan sebelumnya Tergugat diwajibkan membayar upah Penggugat yang belum dibayar selama bulan April- Juni 2020 sebesar : 3 x Rp9.750.000,00 = **Rp29.250.000,00** ;
- b. Kekurangan gaji 25 % dari Juli 2020 s.d. Desember 2020 dan kekurangan gaji 25 % Januari 2021 s.d April 2021 adalah **tidak dapat dikabulkan** karena telah sesuai dengan surat kesepakatan pemotongan 25% upah antara Penggugat dengan Tergugat;

Halaman 37 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c. Gaji tanggal 1 April s/d 23 April 2021 dapat diberikan secara proporsional sesuai hari kerja yang dilakukan Penggugat selama dari tanggal 1-15 April 2021 (15 hari kerja) sebagai hari kerja aktual, sedangkan semasa cuti tanggal 16-23 April 2021 (7 hari) tidak diperhitungkan karena pengunduran diri tidak sesuai ketentuan, sehingga upah bulan April 2021 yang harus dibayar Tergugat :

$$= 15/30 \times \text{Rp}9.750.000,00$$

$$= \text{Rp}4.875.000,00 ;$$

d. Terhadap tuntutan berupa insentif/ bonus, adalah bukan merupakan upah yang bersifat hak normatif **maka beralasan hukum untuk ditolak;**

e. Terhadap tuntutan Tunjangan Hari Raya, menimbang bahwa Hari Raya Idul Fitri 2021 jatuh pada tanggal 13 Mei 2021, dimana secara real Penggugat bekerja terakhir tanggal 15 April 2021 sehingga telah melewati 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Idul Fitri atau telah memasuki masa bulan puasa Ramadhan, maka berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang THR Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan Pasal 7 ayat (1) berhak mendapatkan THR sebesar 1 (satu) bulan gaji yaitu **Rp9.750.000,00 ;**

Sehingga total hak Penggugat yang harus dibayar Tergugat adalah : =

$$\text{Rp}29.250.000,00 + \text{Rp}4.875.000,00 + \text{Rp}9.750.000,00$$

$$= \text{Rp}43.875.000,00$$

(empat puluh tiga juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)

Menimbang, bahwa **Penggugat menuntut agar membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat**, menimbang bahwa Tergugat walaupun dipihak yang kalah, namun sesuai Pasal 58 UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI, karena nilai gugatan kedua belah pihak yang berada di bawah Rp150.000.000,00 , maka biaya perkara dibebankan kepada negara yang besarnya akan ditentukan dalam amar putusan ini, dengan demikian **Majelis Hakim memutuskan bahwa petitum-6 Penggugat tidak dapat dikabulkan;**

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

Halaman 38 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan ketentuan- ketentuan yang diatur dalam HIR, KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

-Menolak Eksepsi Tergugat ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan kesepakatan Surat Pengurangan Gaji Sales tanggal 24 Maret 2020 yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat adalah batal demi hukum;
3. Menyatakan kesepakatan Surat Pengurangan Gaji tanggal 19 Juni 2020 dan kesepakatan Tambahan dan Penerimaan Kontrak Karyawan tanggal 05 Januari 2021 adalah sah dan mengikat bagi para pihak ;
4. Menyatakan **sah menurut hukum pengunduran diri Penggugat sebagaimana Surat Keterangan Kerja dengan nomor: 006/ID/SKK/04/2021 tertanggal 23 April 2021;**
5. Menghukum Tergugat untuk membayar tunai hak- hak normatif Penggugat sebesar **Rp43.875,000,00 (empat puluh tiga juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)** yang terdiri dari ;
 - a. upah bulan April s.d. Juni 2021 (3 bulan) sebesar **Rp29.250.000,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus lima puluh ribu rupiah)**
 - b. upah tanggal 1-15 April 2021 sebesar **Rp4.875.000,00 (empat juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)** ;
 - c. THR tahun 2021 sebesar **Rp9.750.000,00 (sembilan juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah)** ;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
7. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar **Rp225.000,00 (dua ratus dua puluh lima ribu rupiah)** ;

Halaman 39 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, pada hari Jumat, tanggal 31 Desember 2021, oleh kami, P Cokro Hendro Mukti, S.H., sebagai Hakim Ketua, Diah Susilowati, S.H. dan Heri Purnomo, S.Si.,M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk tanggal 12 Oktober 2021, putusan tersebut pada hari Rabu, tanggal 05 Januari 2022 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Rr. Sri Winastuti H, S.H, Panitera Pengganti dan Kuasa Penggugat, serta oleh pihak Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Diah Susilowati, S.H.

P Cokro Hendro Mukti, S.H.

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

Panitera Pengganti,

Rr. Sri Winastuti H, S.H

Halaman 40 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp10.000,00;
2. Redaksi.....	:	-
3. Pendaftaran.....	:	-
4. Juru sumpah	:	-
5. Pemanggilan 2 (dua) relaas	:	Rp140.000,00
6. Administrasi Penyelesaian Perkara (BAP2)	:	<u>Rp75.000,00 ;</u>
Jumlah	:	Rp225.000,00

(dua ratus dua puluh lima ribu rupiah)

Halaman 41 dari 42 Putusan PHI Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk

Disclaimer

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

