



PUTUSAN

Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut, dalam perkara antara:

YOYO, Warga Negara Indonesia, NIK: 3602041011850003 beralamat di Kampung Lurah RT.006 RW.002, Kelurahan Sipayung, Kecamatan Cipanas, Kabupaten Lebak, Banten, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **Jhonry Evryanto E. Gultom, A.Md. Par., S.Th., S.H., dkk.**, Para Advokat pada Kantor DEJHONLUK LAW FIRM & PARTNERS, yang berkantor di Jalan Pal Batu VI (6) No. 3A RT.005 RW. RW.011, Kelurahan Menteng Dalam, Kecamatan Tebet, Jakarta Selatan, untuk bertindak secara Bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Juni 2022, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

LAWAN

ROYALE JAKARTA GOLF CLUB, PT ASIAMADYA SELARAS, Perseroan Terbatas, beralamat di Jalan Raya Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur 13610, diwakili oleh **Hendro Guwanda Sutandi** selaku Direktur Utama PT. Asiamadya Selaras, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **Dr. H. Solihin, S.H., M.H., dkk.**, seluruhnya Para Dewan Pengurus Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia DKI Jakarta (DPP APINDO DKI JAKARTA) Organisasi Pengusaha yang didirikan di Jakarta pada tanggal 31 Januari 1952 dengan Akte Notaris Raden Meester Soewandi No. 62 tanggal 31 Januari 1952, berkantor di Jl. Cikini I No. 3-B, Menteng, Jakarta Pusat, untuk bertindak bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;

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



TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 27 Mei 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 8 Agustus 2023 secara elektronik (*online*) dengan Nomor Registrasi: 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa Penggugat telah bekerja di Royale Jakarta Golf Club, PT. Asiamadya Selaras dengan jabatan : *Pantry Food & Beverage* sejak 01 September 2011 sampai 31 Mei 2020 (Masa Kerja 9 Tahun) berdasarkan Surat Keterangan Nomor : 068/HRD/AMS/VI/20, yang dikeluarkan Tergugat (Royale Jakarta Golf Club, PT. Asiamadya Selaras) tertanggal 12 Juni 2020 yang ditanda tangani oleh Indri Arum Setyowati, S.Psi sebagai *Head of HR & GA*;
 2. Bahwa perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat PT. Asiamadya Selaras Citibank, bermula dari keinginan Tergugat (Manajemen Royale Jakarta Golf Club, PT. Asiamadya Selaras) untuk melakukan efisiensi akan tetapi program efisiensi yang dilakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan;
 3. Bahwa program efisiensi yang dilakukan bukan karena Tergugat merugi atau akan mengalami kebangkrutan akan tetapi program efisiensi yang dilakukan oleh Tergugat diduga hanya mengambil kesempatan untuk mengurangi karyawan dengan mengambil momen saat kondisi Pandemi Corona sehingga dapat memberikan pesangon yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan;
 4. Bahwa Tergugat juga dapat diduga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dengan mempunyai niat tidak baik yaitu akan mengganti karyawan lama dengan karyawan baru yang upahnya lebih murah dari karyawan lama;
 5. Bahwa akibat permasalahan diatas maka pada tanggal 31 Mei 2020 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat berdasarkan Surat Keterangan Nomor : 068/HRD/AMS/VI/20, yang dikeluarkan Tergugat (Royale Jakarta Golf Club, PT. Asiamadya Selaras) tertanggal 12 Juni 2020 yang ditanda tangani oleh Indri Arum Setyowati, S.Psi sebagai *Head of HR & GA*;
- Terhitung mulai tanggal 31 Mei 2020, Penggugat di berhentikan sebagai karyawan secara sepihak.. Akan tetapi Tergugat tidak membayar upah dan hak-hak Penggugat sejak JUNI 2020 sampai dengan sekarang ini, yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

seharusnya dibayarkan sebagaimana diatur dalam Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 157A ayat 1 (satu);

6. Bahwa berdasarkan hukum dan fakta, Penggugat sudah seharusnya mendapatkan upah dan hak hak lainnya sampai putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap yang berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 157A berbunyi :

Ayat (1) : Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Ayat (2) : Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Ayat (3) : Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 151 ayat (1) berbunyi : *"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja"*.

8. Bahwa berdasarkan Undang Undang mengatur dengan jelas, sudah seharusnya Tergugat tetap melaksanakan segala kewajibannya yaitu : membayar upah dan hak-hak Penggugat sejak Juni 2020 sampai dengan sekarang atau sejak adanya Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI);
9. Bahwa pada tanggal 01 April 2021, disampaikan surat kepada Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur Selatan, Perihal: Permohonan mediasi permasalahan PHK sepihak terhadap Sdr. YOYO oleh Manajemen Royale Jakarta Golf Club. Dimana upaya Penggugat untuk melakukan bipartit dengan pihak Tergugat telah dianggap gagal.
10. Bahwa setelah berlangsungnya mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur maka pada tanggal 24 Juni 2021 mengeluarkan surat nomor : 1521/-1.835.3, Perihal : Anjuran;

Halaman 3 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa pada surat nomor : 1521/-1.835.3, Perihal : Anjuran, dimana pada bagian C. Pendapat dan Pertimbangan Hukum Mediator Hubungan Industrial point 7 (tujuh) halaman 7 menyatakan :

"Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dimana PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun apa bila jangka waktu berakhir dan pekerjaan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangan kontrak tidak melebihi 5 tahun, maka mengingat PKWT yang dibuat oleh PT Asiamadya Selaras dengan para pekerja Sdr. Ade Rizal, dkk (15 orang) adalah tidak sesuai dengan Pasal 8 Ayat (2) PP No.35 Tahun 2021 Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja /buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangan tidak lebih dari 5 (lima) tahun".

12. Bahwa pada surat nomor : 1521/-1.835.3, Perihal : Anjuran, dimana pada bagian C. Pendapat dan Pertimbangan Hukum Mediator Hubungan Industrial point 8 (delapan) halaman 7 menyatakan :

"Bahwa PKWT yang dibuat oleh pengusaha PT Asiamadya Selaras dan ditandatangani oleh pihak pekerja tidak sesuai dengan Pasal 8 Ayat (2) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dimana pihak pekerja Sdri. Ade Rizal, dkk (9 orang) meminta untuk dipekerjakan kembali adalah wajar dan dapat dipertimbangkan mengingat para pekerja bekerja sudah melebihi 5 (lima) tahun dan PKWT tersebut tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, PKWT tidak memenuhi jenis dan sifat pekerjaannya yang telah ditentukan dan pekerjaan yang dilakukan pekerja Sdr. Ade Rizal adalah pekerjaan yang bersifat tetap maka demi hukum menjadi PKWTT dan wajar mediator hubungan industrial mempertimbangkan para pekerja untuk dapat dipekerjakan kembali".

Maka berdasarkan hukum, fakta serta Pendapat dan Pertimbangan Hukum Mediator Hubungan Industrial , terbukti Penggugat yaitu Sdr. Yoyo demi hukum telah menjadi PKWTT (Karyawan Tetap);

MEMOHON PERHATIAN MAJELIS HAKIM YANG TERHORMAT YANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUSKAN PERKARA A QUO

Halaman 4 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



UNTUK MELAKSANAKAN AMANAT UNDANG UNDANG NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (KLASTER KETENAGAKERJAAN) PASAL 157 A, BERBUNYI

AYAT (1) : SELAMA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PENGUSAHA DAN PEKERJA/BURUH HARUS TETAP MELAKSANAKAN KEWAJIBANNYA

AYAT (2) : PENGUSAHA DAPAT MELAKUKAN TINDAKAN SKORSING KEPADA PEKERJA/BURUH YANG SEDANG DALAM PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN TETAP MEMBAYAR UPAH BESERTA HAK HAK LAINNYA YANG BIASA DITERIMA PEKERJA/BURUH.

AYAT (3) : PELAKSANAAN KEWAJIBAN SEBAGAIMANA DIMAKSUD PADA AYAT (1) DILAKUKAN SAMPAI DENGAN SELESAINYA PROSES PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SESUAI TINGKATANNYA.

13. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat telah bertentangan dengan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 157A ayat (1) berbunyi :

Ayat (1) : Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Maka memohon Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a quo untuk Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sejak JUNI 2020 sampai dengan putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap;

MEMOHON PERHATIAN MAJELIS HAKIM YANG TERHORMAT YANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUSKAN PERKARA A QUO UNTUK MELAKSANAKAN AMANAT UNDANG UNDANG NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (KLASTER KETENAGAKERJAAN) PASAL 156 AYAT (1), BERBUNYI:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha WAJIB membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

14. Bahwa berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 156 ayat (1) berbunyi :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar



uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Apabila Tergugat tidak membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Penggugat maka Tergugat terindikasi melakukan pelanggaran tindak pidana kejahatan berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 186 berbunyi :

Ayat 1 : *“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”.*

Ayat 2 : *“Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan”.*

Maka berdasarkan hukum, memohon Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a quo untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

15. Bahwa sudah seharusnya Tergugat memberikan Uang Pesangon kepada Penggugat yang telah bekerja di Royale Jakarta Golf Club sejak 1 September 2011 sampai putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap (estimasi sampai tahun 2023) dengan estimasi masa kerja 12 (dua belas) bulan, berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 156 ayat (2) huruf i, berbunyi : “masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”.

Sehingga sudah seharusnya Tergugat memberikan Uang Pesangon kepada Penggugat sebanyak 9 (sembilan) Bulan X Rp 4.901.798,- (UMP 2023) = Rp. 44.116.182,- (*empat puluh empat juta seratus enam belas ribu seratus delapan puluh satu rupiah*);

Maka berdasarkan hukum, memohon Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a quo untuk Menghukum Tergugat membayarkan Uang Pesangon kepada Penggugat sebesar Rp. 44.116.182,- (*empat puluh empat juta seratus enam belas ribu seratus delapan puluh satu rupiah*);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa sudah seharusnya Tergugat memberikan Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Penggugat yang telah bekerja di Royale Jakarta Golf Club sejak 1 September 2011 sampai putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap (estimasi sampai 2023) dengan estimasi masa kerja 12 (duabelas) bulan maka berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 156 ayat (3) huruf d, berbunyi : "masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah";

Sehingga sudah seharusnya Tergugat memberikan Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Penggugat sebanyak 5 (lima) Bulan X Rp 4.901.798,- (UMP 2023) = Rp. 24.508.990,- (*dua puluh empat juta lima ratus delapan ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah*).

Maka berdasarkan hukum, memohon Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo* untuk Menghukum Tergugat membayarkan Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Penggugat sebesar Rp. 24.508.990,- (*dua puluh empat juta lima ratus delapan ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah*).

17. Bahwa sudah seharusnya Tergugat memberikan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 156 ayat (4) berbunyi : "*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja; c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*".

Sehingga sudah seharusnya Tergugat memberikan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat, dengan perincian sebagai berikut : Rp. 44.116.182,- (*Uang Pesangon*) + Rp. 24.508.990,- (*Uang Penghargaan Masa Kerja*) . = Rp. 68.625.172,- X 15% = Rp. 10.293.775,- (*sepuluh juta dua ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus tujuh puluh lima rupiah*);

Maka berdasarkan hukum, memohon Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo* untuk Menghukum Tergugat membayarkan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat sebesar Rp. 10.293.775,- (*sepuluh juta dua ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus tujuh puluh lima rupiah*);

18. Bahwa pada surat surat nomor : 1521/-1.835.3, Perihal : Anjuran, dimana pada bagian C. Pendapat dan Pertimbangan Hukum Mediator Hubungan Industrial point 9 (sembilan) halaman 7 menyatakan :

Halaman 7 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Bahwa menurut kuasa hukum pekerja, pekerja Sdr. Dadi Mulyadi, Sdr. Deddi Rusadi, Sdri Frechilea Herdianing, Sdr. Indra Parsetyo Putra, Sdr. Riski Andi Awaludin (Penggugat), Sdr. Siska Wijaya, Sdri. Umiru Rara Safira, Sdr. Yoyo, Sdri. Intan Nur Kholifah, dan Sdri. Ana Marya menerima upah dibawah UMP DKI Jakarta Tahun 2020 sehingga meminta kekurangan upah UMP Tahun 2020 adalah wajar dan dapat dipertimbangkan mengingat Pasal 88 E Ayat (2) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum".

19. Bahwa pada surat surat nomor : 1521/-1.835.3, Perihal : Anjuran, dimana pada "**MENGANJURKAN**" pada angka 3 (tiga) halaman 8 (delapan) menganjurkan : "Bahwa pihak perusahaan PT Asamadya Selaras agar membayarkan kekurangan upah UMP tahun 2020 kepada pekerja pekerja Sdr. Dadi Mulyadi, Sdr. Deddi Rusadi, Sdr. Frechilea Herdianing, Sdr. Indra Parsetyo Putra, Sdr. Riski Andi Awaludin, Sdr. Siska Wijaya, Sdr. Umiru Rara Safira, Sdr Yoyo, Sdn. Intan Nur Kholifah, dan Sdri. Ana Marya".

20. Bahwa terbukti, Tergugat membayar upah lebih rendah dari upah minimum terhadap Penggugat yang dapat dikenakan sanksi berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 185 yang berbunyi :

Ayat 1 Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Ayat 2 Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

21. Bahwa berdasarkan Slip Gaji bulan Mei 2020, Penggugat mendapatkan Gaji Pokok sebesar Rp. 3.300.000,- (tiga juta tiga ratus ribu rupiah) dan Tunjangan Tetap sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) maka total upah pada bulan Mei 2020 sebesar Rp. 3.650.000,- (tiga juta enam ratus lima puluh ribu rupiah);
Bahwa berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta 2020 seharusnya Upah Penggugat sebesar Rp. 4.276.349,- sehingga Tergugat terindikasi kekurangan membayar upah terhadap Penggugat setiap bulannya sebesar Rp. 626.349,- (enam ratus dua puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah).

Halaman 8 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan hukum dan fakta, dapat diduga Tergugat telah melakukan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum kepada Penggugat sejak Penggugat mulai bekerja di tempat Tergugat pada 1 September 2011 dan 3 (tiga) bulan masa percobaan (probation) yaitu September, Oktober dan November 2011 tidak termasuk, maka kekurangan upah dapat dihitung dari 1 Desember 2011 sampai 31 Mei 2020;

Maka berdasarkan hukum dan fakta, sudah seharusnya Tergugat membayarkan kekurangan upah Penggugat sejak 1 Desember 2011 sampai 31 Mei 2020 sebanyak 102 bulan X Rp. 626.349,- = Rp. 63.887.598,- (*enam puluh tiga juta delapan ratus delapan puluh tujuh lima ratus sembilan puluh delapan*);

Memohon Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo* untuk Menghukum Tergugat membayarkan Kekurangan Upah Penggugat sejak 1 Desember 2011 sampai 31 Mei 2020 sebesar Rp. 63.887.598,- (*enam puluh tiga juta delapan ratus delapan puluh tujuh lima ratus sembilan puluh delapan*);

22. Bahwa Tergugat telah menyampaikan surat tertanggal 28 Juni 2022 yang ditujukan kepada Kuasa Hukum Penggugat menyatakan : "...bahwa Kami (Tergugat) bersedia untuk melaksanakan kekurangan pembayaran atas kekurangan Upah Minimum Provinsi...", dimana surat ditanda tangani oleh Sdr. Indri Arum sebagai Head HRD & GA Tergugat dan Sdr. Sovie Yunita sebagai Head Legal Tergugat;

Maka berdasarkan hukum dan fakta, memohon Majelis Hakim Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo* untuk Menghukum Tergugat membayar Kekurangan Upah Penggugat sejak Menghukum Tergugat membayarkan Kekurangan Upah Penggugat sejak 1 Desember 2011 sampai 31 Mei 2020 sebesar Rp. 63.887.598,- (*enam puluh tiga juta delapan ratus delapan puluh tujuh lima ratus sembilan puluh delapan*);

23. Bahwa berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 157A berbunyi :

Ayat (1) : Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Ayat (2) : Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Halaman 9 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ayat (3): Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Maka berdasarkan hukum, fakta dan bukti, memohon Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a *quo* untuk menghukum Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sejak Juni 2020 sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap;

24. Mohon perhatian Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a *quo* untuk mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya dengan alasan sebagai berikut :

- a. Perusahaan Tergugat yaitu Royale Jakarta Golf Club, PT. Asiamady Selaras, yang beralamat di Jalan Raya Halim Tiga, Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur 13610, merupakan perusahaan yang mengelola lapangan golf seluas 100 Hektar dengan fasilitas yang cukup mewah, bertaraf elite internasional. Sehingga perusahaan Tergugat yang besar dan memiliki kemampuan finansial yang besar terlalu sanggup untuk membayarkan semua gugatan Penggugat;
- b. Bahwa Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat maka sudah seharusnya Tergugat yang melakukan gugatan terhadap Penggugat supaya permasalahan ini mempunyai kepastian hukum. Akan tetapi sejak dikeluarkannya surat nomor : 1521/-1.835.3, tertanggal 24 Juni 2021 Perihal : Anjuran, Tergugat belum juga mendaftarkan permasalahan PHK sepihak terhadap Penggugat ke Pengadilan. Tergugat terindikasi dengan sengaja membiarkan permasalahan ini terbengkalai selama bertahun tahun agar permasalahan ini hilang dengan sendirinya;
- c. Tergugat terindikasi membiarkan permasalahan ini terbengkalai dan tidak membayarkan upah dan hak hak yang biasa diterima Penggugat sebelum adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dikarenakan Tergugat terindikasi dengan sengaja ingin menekan keuangan Penggugat agar tidak dapat melanjutkan permasalahan PHK sepihak ke Pengadilan sehingga permasalahan ini hilang atau lenyap dengan sendirinya. Dimana apabila Penggugat yang melakukan gugatan di Pengadilan tentunya dibutuhkan biaya yang tidak sedikit sedangkan kondisi keuangan Penggugat yang terkena PHK sepihak tidak mempunyai kemampuan untuk membiayainya.

Halaman 10 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



- d. Perusahaan Tergugat adalah merupakan perusahaan yang mengelola lapangan golf seluas 100 Hektar dengan fasilitas yang cukup mewah, bertaraf elite internasional serta mempunyai kemampuan financial yang baik. Sudah seharusnya Tergugat dapat dan mampu membayar Upah Penggugat sesuai Upah Minimum bahkan dapat membayar lebih tinggi dari Upah Minimum dan bukan sebaliknya membayar Upah Lebih Rendah dari Upah Minimum.

Maka dapat diduga Tergugat dengan sengaja membayar upah lebih rendah dari upah minimum terhadap Penggugat dan Pekerja lainnya.

- e. Maka berdasarkan kemanusiaan dan keadilan Tergugat sudah seharusnya membayarkan kekurangan upah terhadap Penggugat yang terindikasi pembayaran kekurangan upah minimum sudah dilakukan sejak lama oleh Tergugat. TERBUKTI, Tergugat tidak hanya melakukan pembayaran kekurangan upah minimum hanya kepada satu atau dua orang karyawan tetapi terhadap banyak karyawan yang dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan.

Berdasarkan hukum dan fakta, memohon Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a quo Menghukum Tergugat membayarkan Kekurangan Upah Penggugat sejak 1 Desember 2011 sampai 31 Mei 2020 sebesar Rp. 63.887.598,- (*enam puluh tiga juta delapan ratus delapan puluh tujuh lima ratus sembilan puluh delapan*);

- f. Tergugat telah menyampaikan surat tertanggal 28 Juni 2022 yang ditujukan kepada Kuasa Hukum Penggugat menyatakan : "...bahwa Kami (Tergugat) bersedia untuk melaksanakan kekurangan pembayaran atas kekurangan Upah Minimum Provinsi...", dimana surat ditanda tangani oleh Sdr. Indri Arum sebagai Head HRD & GA Tergugat dan Sdr. Sovie Yunita sebagai Head Legal Tergugat;

Maka berdasarkan hukum, fakta dan Tergugat bersedia untuk membayar kekurangan upah maka dengan ini memohon Majelis Hakim Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a quo untuk Menghukum Tergugat membayarkan Kekurangan Upah Penggugat sejak 1 Desember 2011 sampai 31 Mei 2020 sebesar Rp. 63.887.598,- (*enam puluh tiga juta delapan ratus delapan puluh tujuh lima ratus sembilan puluh delapan*);

- g. Bahwa menghukum Tergugat membayarkan Kekurangan Upah Penggugat sejak 1 Desember 2011 sampai 31 Mei 2020 sebesar Rp. 63.887.598,- (*enam puluh tiga juta delapan ratus delapan puluh tujuh*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lima ratus sembilan puluh delapan), dimana putusan ini sudah lebih baik dan Tergugat membayar lebih sedikit dibandingkan Tergugat dikenakan sanksi berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Pasal 185 Ayat 1 yang berbunyi : *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).*

- h. Bahwa Tergugat sebagai Perusahaan yang bertaraf Internasional yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara pihak sudah seharusnya menyelesaikan permasalahan ini sampai permasalahan ini mempunyai kepastian hukum yaitu sampai adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Hubungan Industrial (LPPHI). Namun Tergugat diduga sengaja membiarkan permasalahan berlarut larut agar Penggugat yang mengajukan permasalahan ini ke pengadilan. Padahal secara ekonomi Penggugat yang sudah di PHK secara pihak dan sudah tidak mendapatkan upah sejak di PHK tentunya sangat kesulitan untuk dapat membiayai permasalahan ini sampai ke pengadilan meskipun harus dipaksakan supaya mendapatkan kepastian hukum atas PHK sepihak yang terjadi kepada Penggugat;
- i. Maka berdasarkan kemanusiaan dan keadilan, memohon Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara a *quo* sudah seharusnya Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya termasuk menghukum Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sejak sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka Penggugat memohon dengan sangat kepada Majelis Hakim yang Terhormat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar kiranya dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara a *quo* ini dengan amar putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 12 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menghukum Tergugat membayarkan Uang Pesangon kepada Penggugat sebesar Rp. 44.116.182,- (*empat puluh empat juta seratus enam belas ribu seratus delapan puluh satu rupiah*);
3. Menghukum Tergugat membayarkan Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Penggugat sebesar Rp. 24.508.990,- (*dua puluh empat juta lima ratus delapan ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah*).
4. Menghukum Tergugat membayarkan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat sebesar Rp. 10.293.775,- (*sepuluh juta dua ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus tujuh puluh lima rupiah*);
5. Menghukum Tergugat membayar Kekurangan Upah Penggugat sejak 1 Desember 2011 sampai 31 Mei 2020 sebesar Rp. 63.887.598,- (*enam puluh tiga juta delapan ratus delapan puluh tujuh lima ratus sembilan puluh delapan*);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sejak Juni 2020 sampai dengan putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar denda keterlambatan melaksanakan putusan sejak saat keputusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap setiap hari keterlambatannya sebesar Rp. 1.000.000,- (*satu juta rupiah*);
8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara;

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, mohon putusan yang seadil – adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan, dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan elektronik (*online*) Penggugat tersebut, pihak Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik (*online*);

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut diatas Tergugat

Halaman 13 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah mengajukan jawabannya secara elektronik (*online*) pada tanggal 18 September 2023, adalah sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat membantah dengan keras seluruh dalil gugatan Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas.
2. Bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat angka 1, yang benar adalah:
 - Penggugat telah bekerja dengan Tergugat dengan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan telah berakhir pada tanggal 31 Mei 2020 ;
 - Bahwa Penggugat bersedia mengikatkan diri dalam PKWT yang baru dan tidak dapat dikait-kaitkan PKWT yang ditandatangani dengan PKWT yang lalu atau yang sebelumnya karena tidak ada kesepakatan keterkaitan antara PKWT yang baru dengan yang sebelumnya ;
 - Bahwa PKWT dibuat mulai tanggal 1 April 2020, dan berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat memang telah diperjanjikan, yaitu berakhir pada tanggal 31 Mei 2020 berdasarkan PKWT Nomor : 198/PKWT/AMS/HR/IV/20 ;
3. Bahwa jelas Penggugat memahami dan menyetujui segala klausul yang tercantum dalam PKWT, termasuk dan tidak terkecuali menyetujui mengadakan hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan masa kerja tidak dikaitkan dengan PKWT yang sebelumnya, terbukti dengan kehendak bebas, Penggugat menandatangani PKWT dan menjalani PKWT tersebut, sehingga PKWT antara Tergugat dengan Penggugat adalah sah dan mengikatkan Tergugat dan Penggugat dengan segala akibat hukumnya ;
4. Bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat angka 2 dan 3 yang menyebutkan bahwa Tergugat telah melakukan efisiensi tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bahwa faktanya Tergugat telah melakukan efisiensi di berbagai hal dalam perusahaan termasuk efisiensi sumber daya manusia. Bahwa efisiensi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu mengakhiri hubungan kerja karena masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah berakhir antara Penggugat dan Tergugat yaitu pada tanggal 31 Mei 2020 ;
5. Bahwa Tergugat membantah dengan keras dalil Penggugat angka 4, yaitu :
"Bahwa Tergugat juga dapat diduga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dst" , karena bertentangan dengan fakta.

Halaman 14 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yang benar adalah berdasarkan PKWT antara Tergugat dengan Penggugat berakhir dengan sendirinya pada tanggal 31 Mei 2020 berdasarkan PKWT Nomor : 198/PKWT/AMS/HR/IV/20 ;

6. Bahwa Tergugat membantah dengan keras dalil Penggugat angka 5 yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat berdasarkan Surat Keterangan Nomor : 068/HRD/AMS/VI/20, karena jelas Penggugat telah mengadagada. Yang benar Surat Keterangan Nomor : 068/HRD/AMS/VI/20 adalah Surat Pengalaman Kerja yang diberikan layaknya kepada setiap pekerja yang sudah tidak bekerja lagi di dalam suatu Perusahaan, yang artinya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir dengan baik dengan dikeluarkan Surat Pengalaman Kerja tersebut;
7. Bahwa sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 81 angka 16, Pasal 61 ayat (1) huruf b, yang saat ini telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 81 angka 16, Pasal 61 ayat (1) huruf b terdapat ketentuan bahwa Perjanjian Kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja, yang dalam hal ini hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dibuat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) nomor 198/PKWT/AMS/HR/IV/20 telah berakhir pada tanggal 31 Mei 2020 ;
8. Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Asiamady Selaras Tahun 2023 – 2025 telah diatur dalam Pasal 20 ayat 1 perihal Hubungan Kerja Putus Karena Hukum yaitu Hubungan kerja dapat diputuskan karena telah berakhirnya waktu yang disepakati bersama sebagaimana termuat dalam surat perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT);
9. Bahwa ketentuan berakhirnya hubungan kerja karena selesainya waktu perjanjian kerja seperti yang telah disepakati tercantum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat Nomor 198/PKWT/AMS/HR/IV/20 Pasal 4 ayat (1) huruf a.
10. Bahwa dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat Nomor 198/PKWT/AMS/HR/IV/20 Pasal 4 ayat (3) telah disepakati “Apabila perjanjian kerja ini berakhir karena alasan seperti diatur dalam pasal 4 ayat 1a, 1c, 1d, 1f dan 1g, maka pihak I (pertama) yang dalam hal ini adalah Tergugat tidak berkewajiban membayar ganti rugi berupa apapun kepada pihak II (kedua) yaitu Penggugat termasuk uang pesangon/uang pisah dll”.

Halaman 15 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian jelas telah disepakati bahwa apabila hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir karena selesainya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka Tergugat tidak berkewajiban untuk membayar uang pesangon dll seperti yang diminta oleh Penggugat. Sehingga apa yang menjadi tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar kepada Penggugat upah selama Penggugat tidak bekerja, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang denda lainnya, adalah tidak berdasar hukum, sehingga harus ditolak ;

11. Bahwa berdasarkan pasal 1338 KUHPdata, maka PKWT yang ditandatangani Penggugat dan Tergugat berlaku sebagai Undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus demi hukum terhitung sejak tanggal berakhirnya hubungan kerja yang tercantum dalam PKWT antara Tergugat dan Penggugat dengan segala akibat hukumnya.

Dengan demikian dalil dan dalih Penggugat dalam Surat Gugatan angka 6, 7, 8 dan 23 harus dinyatakan bertentangan dengan fakta dan harus ditolak ;

12. Bahwa untuk dalil Penggugat angka 18, 19, 20, 21 dan 22, dapat kami sampaikan bahwa sebelumnya Penggugat telah mengirimkan surat nomor 023/Pemberitahuan/Dejhonluk/VI/2022 tertanggal 23 Juni 2022 perihal Melakukan Pembayaran Kekurangan Upah UMP termasuk pembayaran uang pesangon dan Hak-Hak lainnya, kemudian perihal kekurangan upah UMP telah kami jawab melalui surat tertanggal 28 Juni 2022 yang isinya adalah Tergugat akan melakukan pembayaran atas kekurangan bayar tersebut apabila terbukti telah melakukan pembayaran upah Penggugat dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) ;
13. Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus demi hukum, maka dalil Penggugat butir 13, 14, 15, 16, 17 dan 24 yang menuntut agar Tergugat membayar kepada Penggugat upah selama Penggugat tidak bekerja, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang denda lainnya, adalah tidak berdasar hukum, sehingga harus ditolak ;
14. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan PKWT dan Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, sehingga dalil Penggugat dalam Surat Gugatan angka 24 tidak relevan, sehingga harus dikesampingkan ;
15. Bahwa seluruh dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah

Halaman 16 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



dipatahkan dengan sempurna karena hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga segala dalil dan dalih Penggugat dalam Surat Gugatan angka 13, 14, 15, 16, 17 dan 24 harus dinyatakan tidak berdasar hukum dan harus ditolak ;

16. Bahwa dengan demikian jelas, tepat dan beralasan hukum apabila gugatan Penggugat dinyatakan tidak berdasar hukum dan harus ditolak seluruhnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka Tergugat mohon agar Majelis Hakim Yang Mulia berkenan memberikan Putusan dalam perkara ini yang amarnya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak berdasar hukum;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus demi hukum terhitung sejak tanggal 31 Mei 2020 ;
4. Menyatakan Penggugat tidak berhak atas kompensasi dalam bentuk apapun ;

Atau :

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

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas, Penggugat telah mengajukan replik secara elektronik (*online*) pada tanggal 25 September 2023;

Menimbang, bahwa atas replik Penggugat diatas Tergugat telah mengajukan dupliknya secara elektronik (*online*) pada tanggal 02 Oktober 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagaimana sesuai aslinya, sebagian lainnya berupa foto kopi tanpa ditunjukkan aslinya yang diberi tanda P-1 s/d P-7, yaitu sebagai berikut :

1. Bukti P-1 Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan No.068/HRD/AMS/VI/20, tertanggal 12 Juni 2020;
2. Bukti P-2 Fotokopi sesuai legalisir Surat Nomor: 020/Tripartit-PKWT /Dejhonluk/IV/2021 Dari: DE JHONLUK Law Firm Perihal: Permohonan Mediasi (Tripartit) atas permasalahan Ade Rizal,



- Dkk (15 orang) karyawan PKWT Royale Jakarta Golf Club;
3. Bukti P-3 Fotokopi sesuai asli Surat No. 1007 A./-1.835.3 Perihal: Panggilan Mediasi II tertanggal 30 April 2021;
 4. Bukti P-4 Fotokopi sesuai asli Surat Nomor: 1521 /-1.835.3 Perihal: Anjuran tertanggal 24 Juni 2021;
 5. Bukti P-5 Fotokopi dari fotokopi Surat Nomor: 041/Anjuran-Royal Golf/Dejhonluk/VII/2021 dari DE JHONLUK Law Firm tertanggal 21 Juli 2021 Perihal: Menolak Anjuran Nomor 1521/-1.835.3;
 6. Bukti P-6 Fotokopi dari fotokopi Surat Nomor: 023/Pemberitahuan/Dejhonluk/VI/2022 tertanggal 23 Juni 2022 Perihal: Melakukan Pembayaran Kekurangan Upah UMP termasuk pembayaran uang pesangon dan Hak-Hak lainnya dari DE JHONLUK Law Firm;
 7. Bukti P-7 Fotokopi sesuai asli Surat balasan dari Royale Jakarta Golf Club tertanggal 28 Juni 2022 kepada Kuasa Hukum DE JHONLUK law firm;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian lainnya berupa foto kopi tanpa ditunjukkan aslinya yang diberi tanda T- 1 s/d T- 10, yaitu sebagai berikut :

1. Bukti T – 1 Fotokopi sesuai asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 198/PKWT/AMS/HR/IV/20 tanggal 1 April 2020 antara PT. Asiamadya Selaras dengan Yoyo;
2. Bukti T – 2 Fotokopi dari fotokopi Surat Pengunduran Diri Yoyo tertanggal 31 Desember 2014;
3. Bukti T – 3 Fotokopi sesuai asli Surat Pengunduran Diri Yoyo tertanggal 31 Januari 2017;
4. Bukti T – 4 Fotokopi sesuai asli Surat Pengunduran Diri Yoyo tertanggal 25 Februari 2019;
5. Bukti T – 5 Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan No : 068/HRD/AMS/VI/20 tertanggal 12 Juni 2020;
6. Bukti T – 6 Fotokopi sesuai asli Peraturan Perusahaan PT. Asiamadya Selaras Jakarta Tahun 2019 – 2021;
7. Bukti T – 7 Fotokopi sesuai asli Peraturan Perusahaan PT. Asiamadya Selaras Tahun 2023 – 2025;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bukti T – 8 Fotokopi sesuai asli Kronologis No : 956/-1.835.3 ter tanggal 19 Mei 2019 dari PT. Asiamadya Selaras untuk Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur;
9. Bukti T – 9 Fotokopi dari fotokopi Surat Jawaban Anjuran No : 105/PKWT/AMS/HRD/VII/21 tertanggal 26 Juli 2021 dari T PT. Asiamadya Selaras untuk Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur;
10. Bukti T – 10 Fotokopi dari fotokopi Surat Tanggapan Pembayaran Kekurangan Upah Minimum Provinsi (UMP) tertanggal 28 Juni 2022 dari PT. Asiamadya Selaras untuk Yoyo;

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

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

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil gugatannya maupun dalil jawabannya meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu di persidangan;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis tanggal 06 November 2023, sedangkan Penggugat mengajukan kesimpulan tanggal 20 November 2023;

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

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

Halaman 19 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam surat gugatannya;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat yang pada pokoknya mendalilkan telah bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 01 September 2011 s.d tanggal 31 Mei 2020 dengan jabatan sebagai *Pantry Food & Beverage* berdasarkan Surat Keterangan Nomor : 068/HRD/AMS/VI/2020 tertanggal 12 Juni 2020 yang ditandatangani Head of HR GA;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan Tergugat melakukan program efisiensi yang tidak sesuai dengan undang-undang, diduga Tergugat mempunyai niat tidak baik yaitu akan mengganti karyawan lama dengan karyawan baru yang upahnya lebih murah, sehingga tanggal 31 Mei 2020 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan status hubungan kerja Penggugat demi hukum menjadi karyawan tetap (PKWTT), maka pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat telah bertentangan Psal 157A ayat (1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan diduga Tergugat telah melakukan pembayaran upah Penggugat sejak mulai bekerja di tempat Tergugat pada 1 September 2011 lebih rendah dari upah minimum, sehingga Tergugat seharusnya membayarkan kekurangan pembayaran upah Penggugat sejak 1 Desember 2011 s.d 31 Mei 2020;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan atas Tindakan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat sebagaimana diuraikan tersebut di atas, selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan membayar kekurangan upah yang seluruhnya berjumlah Rp. 142.806.545,00 (seratus empat puluh dua juta delapan ratus enam ribu lima ratus empat puluh lima rupiah), serta membayar upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima Penggugat sejak Juni 2020 sampai dengan putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat di atas, Tergugat telah memberikan bantahannya di dalam surat jawaban yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan Perjanjian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mulai tanggal 1 April 2020 dan telah berakhir pada tanggal 31 Mei 2020;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan Penggugat dan Tergugat bersedia mengikatkan diri dalam PKWT yang baru dengan tidak mengaitkan dengan PKWT yang ditandatangani sebelumnya dengan kehendak yang bebas, sehingga PKWT antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah dan mengikat dengan segala akibat hukumnya;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat, namun hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir dengan sendirinya tanggal 31 Mei 2020 berdasarkan PKWT Nomor 198/PKWT/AMS/HR/IV/20, dan telah dikeluarkannya Surat Keterangan Kerja kepada Penggugat menunjukkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir dengan baik;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan perihal kekurangan pembayaran upah UMP, dimana Tergugat akan membayar atas kekurangan bayar tersebut apabila terbukti telah melakukan pembayaran upah dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP);

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus demi hukum, sehingga dalil Penggugat yang menuntut agar Tergugat membayar selama Penggugat tidak bekerja, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan hak lainnya tidak berdasar hukum, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil - dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s.d P- 7, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s.d T- 10;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama perkara a quo, Majelis Hakim berkesimpulan terdapat sengketa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dimana Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat melakukan program efisiensi dengan melakukan PHK secara sepihak

Halaman 21 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Penggugat, karena status Penggugat demi hukum sebagai pekerja tetap, atas PHK tersebut Penggugat menuntut dibayarkannya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan hak lain berupa kekurangan pembayaran upah, serta upah Penggugat sejak Juni 2020 sampai dengan putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap. Namun di sisi lain Tergugat mendalilkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat dengan PKWT yang sah, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena telah berakhirnya PKWT, sehingga Penggugat tidak berhak atas kompensasi apapun dari Tergugat. Dari pokok sengketa tersebut, terdapat permasalahan hukum yang harus dijawab, apakah pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dengan segala implikasi hukumnya ?;

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat, jawab-jinawab antara Penggugat dan Tergugat, serta bukti-bukti yang diajukan pihak Penggugat maupun Tergugat yang mempunyai kaitan dengan permasalahan pada perkara *a quo* dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa lebih lanjut perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis memeriksa mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama bukti P-1 sama dengan T-5 berupa Surat Keterangan No. 068/HRD/AMS/VI/20 yang dikeluarkan PT. Asiamadya Selaras tertanggal 12 Juni 2020 dari bukti tersebut didapat fakta hukum sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan PT. Asiamadya Selaras sejak tanggal 01 September 2011 sampai dengan tanggal 31 Desember 2014 (3 tahun 4 bulan) dengan jabatan sebagai *Pantry Food & Beverage*;
- Bahwa setelah adanya jeda 1 (satu) bulan Penggugat bergabung untuk bekerja kembali dengan Perusahaan dengan jabatan yang sama terhitung tanggal 01 Februari 2015, dan kemudian tanggal 31 Mei 2020 telah berakhir hubungan kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan dengan seksama bukti T-2 berupa Surat Pengunduran diri Penggugat tertanggal 31 Desember 2014 dan bukti T-3 berupa Surat Pengunduran Diri Penggugat tertanggal 31 Januari 2017, serta bukti T-4 berupa Surat Pengunduran Diri Penggugat tertanggal 25 Februari 2019 Tentang Pengunduran Diri Penggugat tanggal 1 Maret 2019, dari bukti

Halaman 22 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukti tersebut didapat fakta bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pernah terputus akibat pengunduran diri Penggugat tanggal 31 Desember 2014 dan tanggal 31 Januari 2017, serta Pengunduran Diri tanggal 1 Maret 2019;

Menimbang, bahwa merujuk bukti T-1 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 198/PKWT/AMS/HR/IV/20 tertanggal 01 April 2020 didapat fakta hukum sebagai berikut:

1. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah sepakat mengikatkan diri dalam hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu 01 April 2020 sampai dengan tanggal 31 Mei 2020 (2 bulan);
2. Bahwa jabatan Penggugat sebagai *Pantry* pada Departemen F&B dengan mendapatkan upah/gaji berupa gaji pokok dan Tunjangan tetap sebesar Rp. 3.522.000,00 (tiga juta lima ratus dua puluh dua ribu rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan status hubungan kerja sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan periode kerja Pertama tanggal 01 September 2011 sampai dengan tanggal 31 Desember 2014 (3 tahun 4 bulan), periode kerja Kedua tanggal 01 Februari 2015 sampai dengan tanggal 31 Januari 2017, dan periode kerja Ketiga waktu 01 April 2020 sampai dengan tanggal 31 Mei 2020 (2 bulan), dengan jabatan sebagai *Pantry*, dengan upah terakhir sebesar Rp. 3.522.000,00 (tiga juta lima ratus dua puluh dua ribu rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan *a quo* didaftarkan oleh Penggugat tanggal 8 Agustus 2023, dengan status Penggugat sebagai pekerja PKWT, sehingga ketentuan hukum yang relevan untuk pertimbangan mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja *a quo* adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan Perusahaan yang berlaku, sehingga Majelis Hakim terikat dengan asas hukum "*lex posterior derogat legi priori*" artinya *Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang lama/terdahulu yang mengatur hal yang sama*";

Halaman 23 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa antara periode hubungan kerja satu dengan hubungan kerja yang lain terbukti adanya jeda, untuk mana jeda tersebut akibat Penggugat terbukti mengundurkan diri tanggal 31 Desember 2014 dan mengundurkan diri tanggal 31 Januari 2017 serta pengunduran diri tanggal 1 Maret 2019, sehingga Majelis Hakim menilai bahwa saat jeda mengundurkan diri tersebut hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat secara hukum telah terputus, sehingga dapat disimpulkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 01 September 2011 sampai dengan tanggal 31 Mei 2020 adalah bersifat sementara dan tidak terus menerus;

Menimbang, bahwa dengan fakta hubungan kerja yang terjadi tidak bersifat terus menerus, sehingga Majelis Hakim berpendapat jenis pekerjaan yang diperjanjikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah jenis pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak terus menerus, pendapat yang demikian karena Penggugat tidak dapat membuktikan bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat pada 1 (satu) tempat yang sama melebihi 5 tahun berturut-turut tanpa terputus, sehingga dengan merujuk pada ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf (a) dan ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Pasal 81 angka (15) dengan Pasal 59 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo. Pasal 5 ayat (3) dan ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat dapat dilakukan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sebaliknya Penggugat tidak dapat membuktikan dalil bahwa hubungan kerjanya dengan Tergugat demi hukum sebagai pekerja tetap (PKWTT);

Menimbang, bahwa merujuk pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat dengan Tergugat sebagai subyek Hukum dalam perjanjian sama-sama telah sepakat mengikatkan diri dalam hubungan kerja, dan secara obyektif mengenai jenis pekerjaan yang disepakati adalah sebagai Pantry adalah merupakan jenis pekerjaan yang tidak bersifat tetap dan terus menerus dan/atau bukan Pekerjaan yang sifatnya sebagaimana dimaksud Pasal 6 PP No. 35 Tahun 2021 yakni "Pekerjaan diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud Pasal ayat (1) huruf a

Halaman 24 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



dilaksanakan paling lama 5 (lima) Tahun”, dan pula dalam perjanjian tersebut tidak ditemukan klausul lain yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dan pula dalam perkara a quo tidak terdapat bukti apapun bahwa kesepakatan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat diperoleh dengan cara melawan hukum, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1320 KUH Perdata, Majelis Hakim menyatakan bahwa seluruh PKWT yang dibuat Penggugat dengan Tergugat tersebut sah secara hukum dan mengikat sebagai undang-undang antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dimaksud Pasal 1338 KUH Perdata (pacta sunt servanda);

Menimbang, bahwa sebagai konsekuensi hukum dari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau mengakhiri kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang telah diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak dalam PKWT dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai sebab-sebab berakhirnya hubungan kerja dan uang ganti rugi sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT diantaranya adalah Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, selengkapnyapun perubahan Pasal 61 ayat (1) berbunyi sebagai berikut:

- (1). *Perjanjian kerja berakhir apabila:*
 - a. *pekerja meninggal dunia;*
 - b. *berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
 - c. *selesai suatu pekerjaan tertentu;*



- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, dengan merujuk pada Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dimana Para Pihak telah menyepakati Klausul mengenai Berakhirnya Hubungan Kerja, untuk mana Pasal 4 ayat (1) huruf a menegaskan "Perjanjian Kerja ini dapat berakhir/terjadi karena: a. Selesai waktu perjanjian kerja seperti yang telah disepakati". Dan pula dengan merujuk pada hukum Otonom berupa Peraturan Perusahaan Tergugat Periode 2019-2021 dengan tegas Pasal 20 mengatur yang pada pokoknya " Hubungan Kerja Putus Karena Hukum adalah karena telah berakhirnya waktu yang disepakati Bersama sebagaimana termuat dalam surat perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT)" (vide bukti T-6). Berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas, terbukti bahwa pekerjaan yang diperjanjikan terbukti pekerjaan yang bersifat tidak terus menerus, dan PKWT yang dibuat Penggugat dengan Tergugat tersebut sah secara hukum dan mengikat sebagai undang-undang antara Penggugat dan Tergugat, sehingga Majelis Hakim harus menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus demi hukum sejak tanggal 31 Mei 2020 karena telah selesainya waktu yang telah diperjanjikan dalam PKWT;

Menimbang, bahwa tidak ditemukan pada Peraturan Perusahaan yang mengatur pemberian ganti rugi dalam bentuk apapun termasuk uang pesangon dan uang ganti rugi lainnya kepada Penggugat apabila hubungan kerja berakhir karena selesainya PKWT. Berdasarkan ketentuan hukum tersebut di atas dihubungkan dengan fakta-fakta hukum tersebut, sehingga terbukti bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena berakhirnya kontrak kerja yang sah, sehingga petitum Penggugat angka (2) yang menuntut Tergugat membayarkan uang pesangon, petitum Penggugat angka (3) yang menuntut Tergugat membayarkan uang penghargaan masa kerja, dan petitum Penggugat angka (4) yang menuntut uang penggantian hak adalah petitum-petitum yang tidak berdasarkan fakta dan tidak memiliki dasar hukum, oleh dan karenanya patut ditolak;

Menimbang, bahwa merujuk pada tuntutan lain Penggugat, yakni Penggugat menuntut Tergugat agar membayarkan kekurangan Upah Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejak tanggal 1 Desember 2011 sampai tanggal 31 Mei 2020, Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena tuntutan tersebut terbukti tidak didukung dengan bukti-bukti yang sah menurut hukum, bukti dimaksud adalah bukti mengenai Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang telah melakukan pemeriksaan secara obyektif yang menunjukkan adanya pelanggaran ketentuan normatif ketenagakerjaan di Perusahaan Tergugat sebagaimana dimaksud Pasal 28 ayat (1) dan ayat (1a) Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Oleh karena Penggugat tidak dapat menunjukkan bukti adanya kekurangan upah sebagaimana yang didalilkan, dan pula Penggugat tidak dapat membuktikannya dengan adanya Slip Gaji yang menunjukkan upah yang diterimanya (*take home pay*) kurang dari ketentuan hukum, berdasarkan fakta-fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa tuntutan sebagaimana terurai dalam petitum Penggugat angka (5) tersebut tidak berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya patut ditolak;

Menimbang, bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 1 angka (25) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur "***Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha***", dengan mendasarkan pada ketentuan hukum tersebut, karena antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum hubungan kerja telah terputus sejak tanggal 31 Mei 2020, maka terhadap petitum Penggugat angka (6) yang menuntut Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat terhitung sejak bulan Juni 2020 sampai dengan pekara ini berkekuatan hukum tetap, adalah tuntutan yang tidak memiliki dasar hukum, oleh dan karenanya patut ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat angka (7) agar Tergugat membayar denda keterlambatan melaksanakan putusan perkara ini setelah berkekuatan hukum tetap sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari, Majelis Hakim berpendirian bahwa oleh karena tidak terdapat tuntutan pokok Penggugat yang dikabulkan oleh Majelis Hakim, maka tuntutan tersebut tidak memiliki relevansi untuk dikabulkan, karenanya patut ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka (8) yang memohon Putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada hukum dari Tergugat (*uitvoerbaar bij voorraad*), karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR jo.

Halaman 27 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SEMA RI No. 3 Tahun 2000 jo. SEMA RI No. 4 Tahun 2001, oleh karenanya petitum tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim oleh karenanya harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat di tolak untuk seluruhnya dan nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan;

Mengingat dan memperhatikan akan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 42.000,00 (empat puluh dua ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin tanggal 20 November 2023, oleh kami Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H. sebagai Ketua Majelis, Mursito, S.H., M.H., dan Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H., sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan mana diucapkan

Halaman 28 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 27 November 2023 oleh Ketua Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Saiful Hadiyanto, S.Kom., M.H. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat, tanpa dihadiri Kuasa Hukum Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Mursito, S.H., M.H.

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

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

Panitera Pengganti

Saiful Hadiyanto, S.Kom., M.H.

Perincian Biaya :

- | | | | |
|--------------------------|-----|----------|-------------------------------|
| - Panggilan Sidang ----- | Rp. | 32.000,- | |
| - Materai ----- | Rp | 10.000,- | |
| J u m l a h ----- | Rp | 42.000,- | (empat puluh dua ribu rupiah) |

Halaman 29 Putusan Nomor : 225/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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