



P U T U S A N

Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

MUKHLIS, NIK: 1175050301890001, Tempat/Tanggal Lahir: Sepang / 03-02-1989, Kewarganegaraan: Indonesia, Pekerjaan: Karyawan, Tempat Tinggal: Desa Darul Aman Kec. Longkib Kota Subulussalam, sebagai Penggugat I;

RANTI UJUNG, NIK: 1175050107630012, Tempat/Tanggal Lahir: Longkib / 01-07-1963, Kewarganegaraan: Indonesia, Pekerjaan: Karyawan, Tempat Tinggal: Desa Sepang Kec. Longkib Kota Subulussalam, sebagai Penggugat II;

Dalam hal ini diwakili oleh kuasanya **Riki Yuniagara, S.H.I., M.H.** dan kawan-kawan, adalah Advokat dan/atau Penasihat Hukum pada Kantor "Riyad Law Office & Associates" yang beralamat di Jalan Perdamaian III No. 17 Desa Batoh Kecamatan Lueng Bata Kota Banda Aceh Provinsi Aceh, Indonesia. Bertindak baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa khusus Nomor 002/SKK/RIYAD/LO.A/II/2025 tanggal 24 Februari 2025, kesemuanya disebut Para Penggugat;

L a w a n

PT. BUMI DAYA ABADI, yang berkedudukan di Desa Longkib Kecamatan Longkib, Kota Subulussalam, Provinsi Aceh, diwakili oleh Hendra selaku Direktur yang bertindak untuk dan atas nama PT. Bumi Daya Abadi yang beralamat di Komplek CBD Polonia Jalan Padang Golf Blok BB Nomor 20-22, Kelurahan Sukadami, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, memberikan kuasanya kepada Zulpahmi Harahap, S.H., M.H., CRA dkk., Advokat dari Kantor ZULPAHMI

Halaman 1 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

HARAHAP & Rekan yang beralamat di Jalan Brigjen Katamso No. 79 Medan, dengan alamat email zulfahmiharahap11@gmail.com, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 13 Maret 2025 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 14 Maret 2025 dalam Nomor Register 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. HUBUNGAN HUKUM DAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT

1. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan tetap di perusahaan Tergugat yang telah mengabdikan diri bekerja dan menerima upah dari Tergugat;
2. Bahwa Tergugat merupakan perusahaan PT. Bumi Daya Abadi (PT. BDA) yang bergerak di bidang Usaha Budidaya Tanaman Perkebunan Kelapa Sawit yang merupakan bagian dari Sektor Perkebunan Kelapa Sawit sesuai ketentuan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 98/Permentan/OT.140/9/2013 Tahun 2013 tentang Pedoman Perizinan Usaha Perkebunan;
3. Bahwa Para Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat dengan masa kerja, upah pokok dan tunjangan tetap yang berbeda-beda. Upah pokok terakhir Penggugat haruslah ditentukan berdasarkan dengan Keputusan Gubernur Aceh Nomor 500.15.14.1/1343/2024 tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi Aceh Tahun 2025 tanggal 10 Desember 2024 telah mengatur atau menaikkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) Aceh Tahun 2025 untuk sektor perkebunan kelapa sawit sebesar Rp3.737.526 (tiga juta tujuh ratus tiga puluh tujuh

Halaman 2 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



ribu lima ratus dua puluh enam rupiah). Adapun uraian masing-masing Para Penggugat sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan Terakhir	TMK (Mulai Bekerja s/d Februari 2025)	Masa Kerja		Upah 1 Bulan (Gaji Pokok + Tunjangan Tetap)		Total Upah Terakhir
				Thn	Bln	Gaji Pokok (UMSP Aceh 2025)	Tunjangan Tetap	Rp
P-I	Mukhlis	Mandor I	21-Jan-13	12	1	3.737.526	300.000	Rp 4.037.526
P-II	Ranti Ujung	Security	21-Okt-12	12	4	3.737.526	500.000	Rp 4.237.526

4. Bahwa selama bekerja dengan Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus tidak pernah terputus dan tidak pernah terhenti dan tidak dibatasi waktu di perusahaan Tergugat;
5. Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dikategorikan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan alasan Para Penggugat telah diangkat sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat keputusan yang dikeluarkan oleh Tergugat;
6. Bahwa berdasarkan surat pengangkatan karyawan yang diterbitkan oleh Tergugat, lamanya masa kerja Penggugat yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, maka hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (tetap) sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (1) dan Pasal 63 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003
- Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan
- Pasal 63 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003
- a. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan:
- a. nama dan alamat pekerja/buruh;



- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Ketentuan tersebut pada pokoknya menerangkan bahwa dalam hal perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, untuk itu demi hukum status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja

7. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu sudah tepat dalil Para Penggugat menetapkan akhir masa kerja ditetapkan pada bulan Januari 2025 sejak gugatan ini didaftarkan atau sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap yang merujuk pada ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pokoknya menyebutkan "hubungan kerja dapat berakhir dengan adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap". Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksudkan adalah Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
8. Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat, Para Penggugat tergolong pekerja yang baik, disiplin, bertanggung jawab, serta tidak pernah merugikan perusahaan dalam bekerja;

B. PENYEBAB PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Bahwa permasalahan yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai berikut:

Halaman 4 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pada tanggal 21 Agustus 2024, management PT. Sentosa Sawit Perkasa (SSP) yaitu Bapak Andreas Patricia selaku Direktur berkunjung ke kantor Perkebunan Kelapa Sawit PT. Bumi Daya Abadi beralamat di Desa Longkib Kecamatan Longkib Provinsi Aceh, Indonesia untuk mengadakan pertemuan dengan seluruh pekerja/karyawan PT. Bumi Daya Abadi. Dalam pertemuan tersebut, menyatakan bahwa mulai awal September 2024 pengelolaan Perkebunan kelapa sawit PT. Bumi Daya Abadi diambil alih oleh PT. Sentosa Sawit Perkasa dengan status masa transisi hingga Desember 2024, pada bulan Januari 2025 Management PT. Sentosa Sawit Perkasa mengambil alih secara keseluruhan oleh PT. Bumi Daya Abadi (*take over*);
- Bahwa PT. Bumi Daya Agrotamas telah mengumumkan melalui Surat Kabar "Waspada" yang terbit tanggal 13 Sept 2024 yang mana PT. Bumi Daya Agrotamas telah melakukan pelepasan sebagian besar saham-sahamnya dan perusahaan diambil alih oleh pihak lain;
- Bahwa pada tanggal 20 November 2024 Tergugat telah mengeluarkan dan memberikan surat PHK kepada Para Penggugat melalui tertanggal 20 November 2024 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat;
- Bahwa Tergugat melakukan PHK kepada Para Penggugat dengan alasan perusahaan merugi terus-menerus, telilit hutang dan perusahaan tidak sanggup beroperasi dan menggaji karyawan sebagai mana isi dalam surat PHK;
- Bahwa pada tanggal 28 November 2024, Para Penggugat mengirimkan surat menyatakan Penolak PHK Sepihak tersebut yang ditujukan kepada Tergugat. Alasan penolakan PHK karena Pemutusan Hubungan Kerja tersebut merupakan PHK Sepihak oleh Management PT. Bumi Daya Abadi dan sudah menyalahi aturan yang berlaku/ tidak sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 5 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

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

- Bahwa Para Penggugat mengirimkan surat pertemuan bipartit mengupayakan agar tidak terjadinya PHK Sepihak kepada Management PT. Bumi Daya Abadi (PT. BDA) yang dilaksanakan pada tanggal 07 Januari 2025. Namun dalam pertemuan tersebut, pihak perusahaan tidak hadir;
 - Bahwa Para Penggugat mengirimkan kembali surat pertemuan bipartit kedua yang dilaksanakan pada tanggal 10 Januari 2025. Bahwa pertemuan tersebut Para Penggugat meminta agar dipekerjakan kembali di perusahaan Tergugat dan apabila tidak dipekerjakan lagi, maka Para Penggugat menuntut hak pesangon 2 kali ketentuan. Namun, pertemuan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan;
2. Bahwa terhadap segala perselisihan ataupun permasalahan sebagaimana tersebut di atas, Para Penggugat dengan didampingi Pengurus serikat pekerja telah mencoba menyelesaikan permasalahan dengan menempuh jalur mediasi dengan melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Subulussalam untuk diselesaikan secara tripartit, namun juga tidak mendapatkan kesepakatan diantaranya proses yang sudah ditempuh adalah sebagai berikut;
- a) Pada tanggal 20 Januari 2025, Para Penggugat dan juga Tergugat hadir dalam pertemuan klarifikasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Subulussalam. Dalam pertemuan klarifikasi tersebut tidak tercapai kesepakatan;
 - b) Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Subulussalam telah mengadakan pertemuan Mediasi Ke-1 tanggal 22 Januari 2025 dan pertemuan Mediasi Ke-2 tanggal 10 Februari 2025, namun tidak tercapai kesepakatan;
3. Bahwa berdasarkan pertemuan mediasi antara kedua Pihak sebagaimana tersebut di atas tidak tercapai kesepakatan sehingga disampaikan anjuran tertulis dari Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Subulussalam dengan Nomor: 500.15.15.1/420/2024 tertanggal 02 Desember 2024;

Halaman 6 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

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)



4. Bahwa oleh karena tidak adanya jalan penyelesaian atas segala persoalan yang ditempuh oleh Para Penggugat selama proses mediasi dengan Tergugat maka Para Penggugat menempuh jalur lain dengan mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;
5. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa "Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja", maka sangat beralasan menurut hukum Para Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;
6. Bahwa sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi:
 - (1) Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau pekerja/serikat buruh secara musyawarah atau mufakat;
 - (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja/buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-undang;
7. Bahwa adapun yang dimaksud dengan prosedur penyelesaian hubungan industrial menurut Pasal 5 UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU-PPHI) salah satunya adalah gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
8. Bahwa surat pemutusan hubungan kerja sepihak tertanggal 20 November 2024 yang diterbitkan Tergugat tidak berdasar hukum karena pemutusan hubungan kerja tersebut tidak melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga surat

Halaman 7 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah dan batal demi hukum sebagaimana yang dimaksud Pasal 151 ayat (3) Jo Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 151 ayat (3)

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

Pasal 155 ayat (1)

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum

9. Bahwa setelah terjadinya PHK sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat atau selama proses PHK belum tercapai kesepakatan, Tergugat tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah sebagaimana biasanya yang diterima setiap bulannya oleh Para Penggugat mulai upah bulan Desember 2024 sampai Februari 2025. Tindakan tersebut sangat bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

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

10. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayarkan upah kepada Para Penggugat mulai upah bulan Desember 2024 sampai Februari 2025, bertentangan dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo. Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan;
- Pasal 93 (2) huruf f UU. No. 13 Tahun 2003:

Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena

Halaman 8 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

Pasal 25 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan :

Pengusaha wajib membayar upah apabila Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha

11. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak menjalankan kewajibannya dan tidak membayarkan upah Para Penggugat selama 3 bulan secara berturut-turut mulai upah bulan Desember 2024 sampai Febuari 2025 dikategorikan dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. menganiaya.....;
- b. membujuk.....;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;

12. Bahwa oleh karena perbuatan Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh yaitu Tergugat tidak mempekerjakan Para Penggugat. Maka sudah sepatutnya Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara *a quo* menyatakan dan menetapkan putus hubungan kerja



antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara
a quo dibacakan.

C. KOMPENSASI HAK PARA PENGGUGAT YANG BELUM DI BAYAR

1. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat terhadap Para Penggugat tidak sah dan batal demi hukum serta Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktunya dan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh yaitu Tergugat tidak mempekerjakan Para Penggugat demi hukum putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara *a quo* dibacakan. Oleh karena itu Para Penggugat berhak untuk mendapatkan keadilan dalam menerima hak-haknya yang belum dibayarkan selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial *in casu* putusan Pengadilan Hubungan Industrial;
2. Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat atau selama belum terjadinya pemutusan hubungan kerja, ada hak-hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat berupa upah yang belum dibayarkan, cuti besar dan cuti tahunan;
3. Bahwa sejak bulan Desember 2024, Tergugat tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah sebagaimana biasanya yang diterima setiap bulannya oleh Para Penggugat. Oleh karena itu, maka pantas dan layak Penggugat meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan tunggakan upah/upah tertunda kepada Para Penggugat dengan total sebesar Rp24.271.448,00 (dua puluh empat juta dua ratus tujuh puluh satu ribu empat ratus empat puluh delapan rupiah) dengan perincian sebagai berikut;

No	Nama Penggugat	Tunggakan Upah (Gaji Pokok + Tunjangan Tetap)	Total Keseluruhan
----	----------------	---	-------------------

Halaman 10 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



		Des-24	Jan-25	Feb-25	
1	Mukhlis	3.760.672	4.037.526	4.037.526	11.835.724
2	Ranti Ujung	3.960.672	4.237.526	4.237.526	12.435.724
TOTAL					24.271.448

4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 79 Ayat (1) dan Ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena beberapa Para Penggugat telah bekerja lebih dari 6 (enam) tahun, maka Para Penggugat berhak mendapatkan istirahat panjang/cuti besar 2 (dua) bulan upah. Oleh karena itu, maka sangat beralasan hukum Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar Hak Cuti Besar kepada Penggugat sebesar Rp. 16.550.104,00 (enam belas juta lima ratus lima puluh ribu seratus empat rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

No	Nama Penggugat	Masa Kerja		Hak Cuti Besar (2 x Upah)		Total Keseluruhan
		Tahun	Bulan	Total Upah	Bulan	
1	Mukhlis	12	1	4.037.526	2	8.075.052
2	Ranti Ujung	12	4	4.237.526	2	8.475.052
TOTAL						16.550.104

9. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan disebutkan bahwa pasca putusan MK Nomor : 37/PUU-IX/2011 Tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah Proses maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan, kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana yang dimaksud dalam UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan tanggungjawab para pihak;
10. Bahwa oleh karena selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Tergugat juga tidak membayar upah kepada Para Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum Tergugat membayar upah



selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selama 6 (enam) bulan sebesar Rp49.650.312,00 (empat puluh sembilan juta enam ratus lima puluh ribu tiga ratus dua belas rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

No	Nama Penggugat	Upah Proses Selama 6 Bulan		Total Keseluruhan
		Total Upah	Bulan	
1	Mukhlis	4.037.526,00	6	24.225.156,00
2	Ranti Ujung	4.237.526,00	6	25.425.156,00
TOTAL				49.650.312,00

11. Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana tersebut di atas, ada hak-hak Para Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat. Oleh karena itu pantas dan layak menurut hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayarkan, hak cuti besar serta upah selama proses kepada Penggugat sebesar Rp90.471.864,00 (sembilan puluh juta empat ratus tujuh puluh satu ribu delapan ratus enam puluh empat rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

No	Nama Penggugat	Upah Belum Bayar	Cuti Besar	Upah Proses	Total Keseluruhan
1	Mukhlis	11.835.724,00	8.075.052,00	24.225.156,00	44.135.932,00
2	Ranti Ujung	12.435.724,00	8.475.052,00	25.425.156,00	46.335.932,00
TOTAL					90.471.864,00

D. KOMPENSASI PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA PARA PENGGUGAT

1. Bahwa sebagaimana dalil-dalil sebagaimana yang telah di uraikan di atas, oleh karena pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat terhadap Para Penggugat tidak sah dan batal demi hukum serta, tidak membayar upah tepat pada waktunya dan tidak melakukan

Halaman 12 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh yaitu Tergugat tidak mempekerjakan Para Penggugat demi hukum putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara *a quo* dibacakan. Oleh karena itu Penggugat berhak untuk mendapatkan keadilan dalam menerima kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Halaman 13 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.



2. Bahwa adapun komponen uang pesangon diatur dalam Pasal 157 ayat (1) Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- Upah pokok;
- Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.”

3. Bahwa dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah (“SE-07/MEN/1990”) disebutkan tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Isteri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan;
4. Bahwa dikarenakan Tergugat telah melakukan perbuatan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Para Penggugat serta Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktunya dan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh sehingga telah

Halaman 15 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Para Penggugat, Oleh karena itu pantas dan layak menurut hukum apabila Majelis Hakim

No	Nama	Masa Kerja		Upah 1 Bulan (Gaji Pokok + Tunjangan Beras)		Total Upah	Pesangon 2 x Kepmen, pasal 156 ayat (2)		Uang Penghargaan Masa Kerja pasal 156 ayat (3)		Uang Penggantian Hak Pasal 156 (4)			Jumlah
		Tahun	bulan	Gaji Pokok (UMSP Aceh 2025)	Tunjangan Tetap	Rp	bulan	JLH	bulan	JLH	Sisa Cuti	JLH	15 % dari Pesangon	
1	Mukhlis	12	1	3.737.526	300.000	Rp4.037.526	18	72.675.468	5	20.187.630	12	1.938.012	13.929.465	108.730.575
2	Ranti Ujung	12	4	3.737.526	500.000	Rp4.237.526	18	76.275.468	5	21.187.630	12	2.034.012	14.619.465	114.116.575
TOTAL														222.847.150

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kepada Para Penggugat sejumlah Rp222.847.150,00 (dua ratus dua puluh dua juta delapan ratus empat puluh tujuh ribu seratus lima puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

Terbilang: dua ratus dua puluh dua juta delapan ratus empat puluh tujuh ribu seratus lima puluh rupiah

Berdasarkan uraian, dasar dan alasan serta dalil-dalil sebagaimana yang telah disebutkan di atas, mohon kiranya Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh melalui Majelis Hakim yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk dapat memutuskan dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa:
 - a. Upah yang belum dibayarkan, hak cuti besar serta upah selama proses kepada Para Penggugat sebesar Rp90.471.864,00 (sembilan puluh juta empat ratus tujuh puluh satu ribu delapan ratus enam puluh empat rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

No	Nama Penggugat	Upah Belum Bayar	Cuti Besar	Upah Proses	Total Keseluruhan
1	Mukhlis	11.835.724	8.075.052	24.225.156	44.135.932
2	Ranti Ujung	12.435.724	8.475.052	25.425.156	46.335.932
TOTAL					90.471.864

- b. Kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat berupa Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak sebesar Rp222.847.150,00 (dua ratus dua puluh dua juta delapan ratus empat puluh tujuh ribu seratus lima puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

No	Nama	Masa Kerja		Upah 1 Bulan (Gaji Pokok + Tunjangan Beras)		Total Upah	Pesangon 2 x Kepmen, pasal 156 ayat (2)		Uang Penghargaan Masa Kerja pasal 156 ayat (3)		Uang Penggantian Hak Pasal 156 (4)			Jumlah
		Tahun	Bulan	Gaji Pokok (UMSP Aceh 2025)	Tunjangan Tetap	Rp	(b ln)	JLH	(b ln)	JLH	Sisa Cuti	JLH	15 % dari Pesangon	
1	Mukhlis	12	1	3.737.526	300.000	Rp4.037.526	18	72.675.468	5	20.187.630	12	1.938.012	13.929.465	108.730.575
2	Ranti Ujung	12	4	3.737.526	500.000	Rp4.237.526	18	76.275.468	5	21.187.630	12	2.034.012	14.619.465	114.116.575
TOTAL														222.847.150

Sehingga total yang harus diterima Para Penggugat adalah Rp313.319.014,00 (tiga ratus tiga belas juta tiga ratus sembilan belas ribu empat belas rupiah);



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

Apabila Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Para Penggugat diwakili oleh Kuasanya **Riki Yuniagara, S.H.I., M.H.**, dkk., berdasarkan surat kuasa khusus Nomor 002/SKK/RIYAD/LO.A/II/2025 tanggal 24 Februari 2025 dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 14 April 2025 dengan Nomor Register : W1-U1/19/HK.02/IV/2025 dan Tergugat yang diwakili oleh Kuasanya **Zulpahmi Harahap., SH, MH, CRA, dkk** berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Maret 2025 dengan surat kuasa yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banda Aceh tanggal 21 April 2025 dengan Nomor Register : W1-U1/23/HK.02/IV/2025 dan oleh masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

Menimbang bahwa Tergugat dimintakan oleh Majelis Hakim persetujuannya untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

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

Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh gugatan para Penggugat, terkecuali hal-hal sebagaimana diuraikan di bawah ini;

1. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat dan alasan-alasannya:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Tergugat selaku Pengusaha telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Pekerjaanya termasuk kepada para Penggugat terhitung sejak tanggal 20 November 2024 berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang ditebitkan secara resmi oleh Tergugat kepada masing-masing Pekerjaanya tersebut tertanggal 20 November 2024;
- Bahwa adapun alasan Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan para Penggugat adalah karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, dengan kata lain, keuntungan perusahaan mengalami penurunan secara signifikan bahkan cenderung mengalami kerugian secara terus-menerus, sebagai akibatnya sudah tidak tersedia lagi biaya operasional perusahaan, perkebunan dalam kondisi tidak terurus/terawat, sehingga Tergugat sudah tidak sanggup untuk membayar gaji para Pekerjaanya.
- Bahwa hal yang dialami Tergugat juga terjadi pada perusahaan PT. Bumi Daya Agrotamas (usaha pabrik kelapa sawit) yang selama ini sebagai pendukung utama kegiatan usaha Tergugat yakni melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan PT. Bumi Daya Agrotamas mengalami kerugian terus-menerus karena mesin pabrik (*boiler & turbine*) rusak berat, aktifitas & produktivitas menurun, terjadi tunggakan kredit bank dan lain-lain, sehingga pada akhirnya PT. Bumi Daya Agrotamas telah memPHK para Pekerjaanya dan telah diakuisisi (diambilalih kepemilikan sahamnya oleh pihak lain), sedangkan terhadap sebagian pekerjaanya telah menerima hak-hak akibat PHK (uang pesangon sebesar 0,5% dan penghargaan masa kerja) berdasarkan peraturan pelaksanaan UU No. 6 Tahun 2023 tentang *Cipta Kerja* yakni Pasal 43 ayat (1) huruf a dan b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ;

Halaman 19 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



- Bahwa kemudian pada saat itu kondisi Tergugat diperparah lagi dengan adanya beban pinjaman kredit kepada pihak Bank Mandiri yang mengalami tunggakan pembayaran sampai dengan saat ini.
 - Bahwa sesungguhnya memutuskan hubungan kerja terhadap para Penggugat bukan hal yang dikehendaki Tergugat, namun keadaan mendesak karena kesulitan keuangan/merugi dan terlilit hutang yang dialami perusahaan membuat Tergugat tidak mempunyai opsi lain yang berdampak ke semua sisi termasuk terhadap para Pekerja yang tidak terelakkan lagi, sehingga dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap para Penggugat aquo dihitung sejak tanggal 20 November 2024 karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, adalah sah sesuai/berdasarkan hukum;
2. Tentang tuntutan hak-hak para Penggugat sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja:
- Bahwa tentang dalil dan tuntutan para Penggugat yang memintakan hak atas Uang Pesangon 2x, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebagaimana yang disebutkan dalam gugatan adalah tidak berdasar/beralasan hukum (*absurd*), tuntutan para Penggugat yang demikian dengan tegas Tergugat tolak dan/atau sepatutnya ditolak;
 - Bahwa berdasarkan alasan-alasan yang Tergugat paparkan pada point 1 di atas, oleh karena secara hukum dan faktual Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat atas alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, maka peraturan hukum yang relevan diberlakukan/diterapkan dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja incasu adalah ketentuan hukum positif peraturan pelaksanaan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yakni Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ;

Halaman 20 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 43 Ayat (1) huruf a dan b PP No. 35 Tahun 2021:

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);
- Bahwa relevan dengan Pasal 15A ayat (1) huruf b Undang-Undang 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang yang berbunyi pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena "Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian";
 - Bahwa selanjutnya dalil gugatan para Penggugat tentang besaran upah perbulan yang mendasarkan kepada "Keputusan Gubernur Aceh nomor 500.15.14.1/1343/2024, tanggal 10 Desember 2024 tentang penetapan upah minimum sektoral provinsi Aceh tahun 2025 untuk sektor Perkebunan kelapa sawit sebesar Rp3.737.526,00 (tiga juta tujuh ratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus dua puluh enam rupiah)" adalah tidak relevan diterapkan dalam perkara ini atau dalam menetapkan besaran upah dalam perkara aquo, karena secara hukum Keputusan Gubernur Aceh tersebut tidak dapat di berlakukan surut terhadap Tergugat sebab hubungan kerja antara Tergugat dengan para Penggugat telah putus sejak tanggal 20 November 2024, sehingga dalil gugatan para Penggugat tentang besaran upah tersebut harus di tolak;

Perlu diketahui bahwa Penetapan Upah Minimum Regional Provinsi Aceh pada tahun 2024 adalah sebesar Rp3.460.672,00 (tiga juta

Halaman 21 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

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

empat ratus enam puluh enam ratus tujuh puluh dua rupiah) sesuai surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor : 560/1666/2023 tanggal 20 Nopember 2023 tentang Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2024, hal ini membuktikan bahwa gaji Karyawan PT. Bumi Daya Abadi telah mengikuti ketentuan upah minimum Provinsi Aceh tahun 2024 sebesar Rp3.460.672,00 (tiga juta empat ratus enam puluh ribu enam ratus tujuh puluh dua rupiah), dan bahkan penetapan Upah Minimum Regional Kota Subulussalam sebagai tempat perusahaan Tergugat pada tahun 2024 adalah sebesar Rp3.413.666,00 (tiga juta empat ratus tiga belas ribu enam ratus enam puluh enam rupiah), sehingga oleh karenanya penetapan besaran upah yang dituntut para Penggugat tidak beralasan hukum dan bersifat mengada-ada dan sepatutnya gugatan para Penggugat ditolak seluruhnya;

- Bahwa dengan demikian dalil dan tuntutan para Penggugat yang memintakan hak atas Uang Pesangon 2 (dua) kali Ketentuan, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebagaimana yang disebutkan dalam gugatan adalah tidak berdasar/beralasan hukum (*absurd*), tuntutan para Penggugat yang demikian dengan tegas Tergugat tolak dan/atau sepatutnya ditolak;
- Bahwa selanjutnya setentang tuntutan Uang Penggantian Hak yang diajukan para Penggugat *aquo* juga harus ditolak dan dikesampingkan, oleh karena tidak ada alasan dan fakta hukum pendukung atas tuntutan tersebut, apalagi ternyata tidak ada diatur dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan setentang uang penggantian hak tersebut;
- Bahwa dengan demikian berdasarkan gaji pokok para penggugat maka perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diperoleh para Penggugat sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 pasal 43 ayat 1 huruf a dan b sebagai hak-hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja incasu adalah dapat diperincikan sebagai-berikut :

Halaman 22 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

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)



No.	Nama Karyawan	Jabatan	Tenggung Mula Kerja (TMR)	Lama Bekerja		Gaji Pokok	PERANGKON 60%	UPSIK	TOTAL
				(Tahun)	(Bulan)				
1.	Mukhlis	Mandir 1	21/01/2013	11	10	Rp3.460.672,00	Rp1.5.573.024,00	Rp1.842.688,00	Rp79.415.712,00
2.	Roni Ujung	Security	21/10/2012	12	1	Rp3.460.672,00	Rp1.5.573.024,00	Rp1.7.303.500,00	Rp12.876.384,00

- Bahwa perlu Majelis Hakim ketahui, antara Tergugat dengan para Pekerja telah mengusahakan secara maksimal melakukan perundingan secara berulang-ulang untuk menyelesaikan permasalahan aquo baik secara bipartit maupun tripartit dan bahkan perundingan telah difasilitasi atau melibatkan Pemerintahan Kota Subulussalam, DPRK, Disnaker, Kodim 0118, Kepolisian Resor Subulussalam, dan lain-lain pihak;
 - Bahwa adapun perincian hak-hak para Penggugat (hak atas pesangon dan penghargaan masa kerja oleh sebab PHK) sesuai aturan hukum yang berlaku adalah sebagaimana Tergugat paparkan di atas atau pada bagian akhir jawaban ini adalah relevan dengan surat Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Subulussalam/Mediator Nomor : 500.15.15.1/042/2025 tertanggal 12 Februari 2025 yang berisikan pada pokoknya “agar pihak Pengusaha membayar hak akibat PHK kepada para Pekerja berdasar aturan pelaksanaan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dijelaskan perhitungan pembayaran akibat PHK berdasar PP Nomor 35 Tahun 2021 ketentuan Pasal 43 ayat (1)” ;
3. Tentang tuntutan para Penggugat selebihnya (upah yang belum dibayar, cuti besar dan upah proses):
- Perlu Tergugat tegaskan, bahwa Tergugat telah menyelesaikan kewajiban hukum atas pembayaran gaji bulanan para Penggugat dengan mengacu kepada pemutusan hubungan kerja yang dibuat Tergugat tanggal 20 November 2024, sehingga tidak ada lagi dasar dan alasan bagi para Penggugat untuk menuntut Tergugat atas pembayaran “upah yang belum dibayarkan”;

Halaman 23 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



- Bahwa tentang tuntutan para Penggugat hak atas “cuti besar” harus ditolak oleh karena hal tersebut bukan merupakan hak yang diatur dalam Pasal 43 ayat (1) huruf a dan b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, dan bahkan juga tidak ada diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, sehingga tuntutan atas hak cuti besar incasu tidak berdasarkan/beralasan hukum (*absurd*);
- Bahwa tentang tuntutan para Penggugat atas “Upah Proses”, Tergugat menanggapi sebagai-berikut:
 - mengingat prinsip *No Work No Pay* yang dianut dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia sedangkan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat terhitung sejak tanggal 20 November 2024
 - mengingat kepada kondisi perusahaan yang mengalami kerugian/kesulitan keuangan secara terus-menerus, terlilit hutang
 - tidak ada ditentukan dalam Pasal 43 ayat (1) huruf a dan b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,

maka dengan demikian tuntutan “Upah Proses” yang mendasarkan kepada SEMA No. 3 tahun 2015 yang didalilkan para Penggugat adalah irrelevant untuk diterapkan dalam perkara ini, sehingga tuntutan para Penggugat incasu sepatutnya untuk dikesampingkan/ditolak;

Bahwa oleh karena ternyata gugatan para Penggugat tidak berdasar/beralasan hukum (*Without Legal Reason*), sehingga gugatan para Penggugat aquo sepatutnya ditolak atau setidaknya dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

Berdasarkan uraian-uraian di atas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan memberikan putusan yang amarnya berbunyi:

1. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan para Penggugat putus terhitung sejak tanggal 20 November 2024;



2. Menyatakan hak-hak akibat pemutusan kerja berupa Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja yang diperoleh para Penggugat adalah:

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Terkait Masa Kerja (TMK)	Lama Bekerja		Gaji Pokok	PESANGON 50%	UPMK	TOTAL
				(Tahun)	(Bulan)				
1.	Mukhlis	Manak 1	21/01/2013	11	10	Rp3.660.672,00	Rp15.573.024,00	Rp13.842.688,00	Rp29.415.712,00
2.	Ranti Ujung	Security	21/10/2012	12	1	Rp3.660.672,00	Rp15.573.024,00	Rp17.303.360,00	Rp32.876.384,00

3. Menyatakan menolak gugatan para Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet onvankelijke verklaard*);
4. Membebaskan ongkos perkara kepada para Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat menyampaikan Replik atas Jawaban yang disampaikan Tergugat yang pada pokoknya tetap pada dalil-dalil di dalam gugatannya, serta diberi tanggapan oleh Tergugat melalui Duplik yang isinya tetap pada sanggahan di dalam Jawabannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-13 yang disertakan dengan materai yang cukup berikut ditunjukkan bukti asli untuk P-1 sampai dengan P-11 dan fotocopy dan print out untuk P-12 dan P-13 dengan rincian sebagaimana berikut:

- Bukti P-1 Surat No: 009/SK-BDA/VI/2023 tertanggal 19 Juni 2023 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap atas nama Mukhlis (Penggugat I);
- Bukti P-2 Surat No: 027/SK-BDA/VI/2023 tertanggal 19 Juni 2023 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap atas nama Ranti Ujung (Penggugat II);
- Bukti P-3 Surat Nomor: 013/BDA-036/SPHK/XI/24 tertanggal 20 November 2024 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja kepada Mukhlis (Penggugat I);
- Bukti P-4 Surat Nomor: 013/BDA-019/SPHK/XI/24 tertanggal 20 November 2024 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja kepada Ranti Ujung (Penggugat II);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti P-5 Print Out Rekening Koran Bank Aceh Syariah atas nama Mukhlis (Penggugat I);
- Bukti P-6 Print Out Rekening Koran Bank Aceh Syariah atas nama Ranti Ujung (Penggugat II);
- Bukti P-7 Surat Nomor Istimewa perihal Menolak PHK karena tidak sesuai Undang-Undang & Peraturan yang berlaku yang dikeluarkan oleh Para Penggugat;
- Bukti P-8 Surat Kuasa Khusus tertanggal 23 Desember 2024;
- Bukti P-9 Berita Acara Pertemuan Bipartit tertanggal 7 Januari 2025 beserta Daftar Hadir Pertemuan Bipartit;
- Bukti P-10 Berita Acara Pertemuan Bipartit tertanggal 10 Januari 2025 beserta Daftar Hadir Pertemuan Bipartit;
- Bukti P-11 Surat Nomor : 500.15.15.1/042/2025 tertanggal 12 Februari 2025 perihal Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Subulussalam beserta Lampiran Surat Anjuran dan Risalah;
- Bukti P-12 Surat Nomor: 001/HRD-BDA/XI/2024 Tertanggal 16 November 2024 perihal Pemberitahuan Lowongan Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat;
- Bukti P-13 Surat Kabar "Waspada" terbit tanggal 13 September 2024 halaman A8 (diakses melalui: <https://epaper.waspada.id/epaper/waspada-jumat-13-september-2024/>);

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-18 yang kesemuanya berupa fotocopy sebagaimana berikut:

- Bukti T-1 Akta Pendirian PT. Bumi Daya Abadi, Nomor 130 tanggal 22 Maret 2011, diperbuat dihadapan Wiston, S.H., M.kn pengganti sementara Hustati, S.H Notaris di Medan;
- Bukti T-2 Akta PT. Bumi Daya Abadi, Nomor 86 tertanggal 15 Oktober 2024, diperbuat dihadapan Roosmidar, S.H Notaris di Medan;
- Bukti T-3 Surat Undangan Pembahasan Kualitas Kredit No.SME.MIB/EXT.485/2024 Kepada PT. Bumi Daya Abadi tertanggal 02 Agustus 2024;
- Bukti T-4 Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.013/BDA-

Halaman 26 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 036/SPHK/XI/24 atas nama Mukhlis tertanggal 20 November 2024;
- Bukti T-5 Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.013/BDA-019/SPHK/XI/24 atas nama Ranti Ujung tertanggal 20 November 2024;
- Bukti T-6 Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor : 560/1666/2023, tanggal 20 Nopember 2023 Tentang Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2024;
- Bukti T-7 Hasil Mediasi Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) antara PT. Bumi Daya Abadi dengan Pekerja tertanggal 10 Februari 2025 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Subulussalam;
- Bukti T-8 Surat Anjuran Nomor 500.15.15.1/042/2025 tertanggal 12 Februari 2025 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kota Subulussalam;
- Bukti T-9 Surat Permohonan Penonaktifan Kepesertaan Perusahaan No.083/PT.BDABADI/XII/2024 kepada BPJS Ketenakerjaan Kantor Cabang Aceh Selatan tertanggal 06 Desember 2024;
- Bukti T-10 Pembayaran Tagihan BPJS Kesehatan PT. Bumi Daya Abadi nomor referensi transaksi :20240903135108271530 tertanggal 03 September 2024;
- Bukti T-11 Daftar gaji karyawan PT. Bumi Daya Abadi dari bulan Oktober sampai dengan bulan November 2024;
- Bukti T-12 Putusan Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna tanggal 17 Maret 2025;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil di dalam gugatan serta bukti surat yang disampaikan, Penggugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang memberikan keterangan di bawah sumpah:

Saksi Penggugat 1: MASRIN

- Bahwa Saksi adalah Pengurus pada Serikat Pekerja FSPMI di Subulussalam dan mengetahui masalah yang terjadi di Perusahaan Tergugat (ic. PT Bumi Daya Abadi) karena Saksi bekerja di PT. Budi Daya Agrotamas yang merupakan satu group dengan perusahaan Tergugat;

Halaman 27 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sepengetahuan Saksi PHK yang dilakukan adalah karena perusahaan merugi secara terus menerus namun hal yang terjadi upah tetap dibayar setiap bulan sehingga menurut Saksi dan Para Penggugat, PHK tidak sesuai dengan alasan yang disampaikan Tergugat;
- Bahwa berdasarkan pertemuan antara Para Penggugat dengan perusahaan Penggugat menginginkan sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan perusahaan hanya menawarkan 0,5 dari ketentuan tersebut;
- Bahwa sepengetahuan Saksi PHK terjadi pada bulan November 2024 dengan diberikan surat PHK kepada pekerja yang di PHK;
- Bahwa ada 53 pekerja, yang tidak menerima perhitungan 0,5 hanya 9 orang dan mereka mengajukan gugatan, sedangkan yang lainnya menerima;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, Para Penggugat menuntut untuk mendapatkan pesangon dan lain-lain karena pengusaha yang mengambil-alih perusahaan mengatakan masa kerja dimulai dari 0, sehingga Para Penggugat menuntut agar diberikan hak-hak dari masa kerja sebelumnya dengan pemilik sebelumnya;
- Bahwa sepengetahuan Saksi belum semua pekerja yang di PHK mencairkan BPJS;
- Bahwa sepengetahuan Saksi sempat diadakan syukuran karena pabrik dioperasikan kembali pada bulan Desember 2024 setelah tutup bulan-bulan sebelumnya;
- Bahwa sepengetahuan Saksi ada gaji yang tertunda untuk beberapa hari yang terlambat dibayar;
- Bahwa sepengetahuan Saksi ada pertemuan bipartite sebanyak 2 kali sebelum akhirnya mengajukan upaya mediasi di dinas ketenagakerjaan;
- Bahwa berdasarkan informasi yang Saksi terima pabrik tutup sekitar bulan 7 atau bulan 8 tahun 2024 dan disampaikan oleh manajemen

Halaman 28 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

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

baru mengenai akan adanya pengambilalihan perusahaan dan apabila pekerja ingin tetap bekerja maka masa kerja dihitung dari 0 (nol);

- Bahwa perusahaan melakukan rekrutmen pada bulan 12 tahun 2024 namun saksi tidak mengetahui berapa jumlah pekerja dari hasil rekrutmen baru;
- Bahwa berdasarkan dari informasi yang saksi terima sebelum selesai permasalahan dengan pekerja lama, perusahaan sudah mulai merekrut pekerja baru;
- Bahwa ada 2 (dua) orang ahli waris dari 2 orang yang di PHK, terimanya juga 0,5, seharusnya orang meninggal tidak menerima hanya 0,5 persen;
- Bahwa pengusaha tetap bersikukuh untuk memberikan 0,5 persen sedangkan para pekerja (Para Penggugat) menginginkan 2x ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Saksi Penggugat 2: LUKMAN

- Bahwa Saksi adalah security di PT. Bumi Daya Abadi serta mendapatkan gaji sebesar Rp3.460.000,00 per bulan dan tunjangan Rp500.000 perbulan;
- Bahwa Penggugat I (ic. Mukhlis) bekerja sebagai Mandor I di PT. Bumi Daya Abadi;
- Bahwa berdasarkan informasi yang Saksi peroleh, para Penggugat di PHK karena perusahaan diakusisi oleh pihak lain;
- Bahwa pada bulan Juli ada pihak luar yang datang ke PT. Bumi Daya Abadi melihat kebun dan juga membawa perlengkapan seperti drone yang dioperasikan untuk melihat keseluruhan lahan dan Saksi diberitahu oleh rekannya yang menjadi *security guard* di kebun;
- Bahwa pada bulan Agustus pihak perusahaan mengadakan pertemuan seluruh pekerja dengan Pak Andreas yang menginfokan tentang adanya pengambilan-alihan saham dari manajemen lama kepada manajemen baru;
- Bahwa manajemen baru mengatakan para pekerja dapat bekerja dengan manajemen baru namun masa kerja menjadi 0 (nol), dan jika

Halaman 29 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

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

ada hak-hak normatif yang ingin dituntut pekerja dapat memintanya kepada manajemen yang lama;

- Bahwa sudah 3 kali perusahaan diambil-alih tapi tidak ada pembayaran pesangon atau hak-hak lainnya kepada para pekerja;
- Bahwa surat PHK dikeluarkan tanggal 20 November 2024 oleh manajemen yang lama;
- Bahwa ada tunggakan BPJS yang belum di-claim oleh penggugat jadi harus menunggu;
- Bahwa berdasarkan pengalaman Saksi terdapat adanya cuti 12 (dua belas) hari dalam setahun namun perusahaan tidak membayar kompensasi cuti tersebut bila cuti tidak diambil;
- Bahwa sepengetahuan Saksi pada bulan November 2024 ada pengumuman lowongan di PT. Bumi Daya Abadi;
- Bahwa Saksi bekerja dalam satu shift dan kemudian libur satu hari;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan 1 (satu) orang Saksi yang bernama Timur Adi Prayogo dan memberikan keterangan di bawah sumpah menurut agamanya sebagaimana berikut;

Saksi Tergugat 1, TIMUR ADI PRAYOGO:

- Bahwa Saksi pernah bekerja di PT. Bumi Daya Agrotamas sebagai Kepala Tata Usaha (KTU) dengan status PKWT;
- Bahwa saat ini Saksi sudahtidak bekerja lagi, namun pada saat PHK karyawan PT. Bumi Daya Abadi Saksi mengetahuinya karena jabatan Saksi sebagai KTU di PT. Bumi Daya Agrotamas;
- Bahwa Saksi berhenti bekerja sejak bulan Desember 2024 dan sejak saat itu Saksi tidak mengetahui apakah ada rekrutmen atau tidak;
- Bahwa sepengetahuan saksi Perusahaan mengalami kerugian;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, Andreas datang ke PT. Bumi Daya Agrotamas dan PT. Bumi Daya Abadi untuk memberitahukan pengambilalihan Perusahaan dan para pekerja akan direkrut ulang oleh manajemen baru;
- Bahwa berdasarkan informasi dari Andreas, perekrutan karyawan dilakukan dengan perhitungan masa kerja 0 (nol), sedangkan untuk

Halaman 30 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

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

uang pesangon dan hak-hak lainnya menjadi tanggungjawab pemilik lama;

- Bahwa perhitungan gaji karyawan dan uang hasil penjualan serta pengelolaan keuangan lainnya dilakukan dari kantor Medan;
- Bahwa jumlah pekerja di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) ada sekitar 80 (delapan puluh) orang sedangkan di kebun sekitar 55 (lima puluh lima) orang dan yang tidak mau menerima uang pesangon dan hak-hak lain sejumlah 9 (sembilan) orang;
- Bahwa oleh karena Pabrik Kelapa Sawit ditutup antara bulan Juli atau Agustus, maka kebun (ic. PT Bumi Daya Abadi) menjual tandan buah sawit ke Perusahaan lain, seingat saksi nama perusahaan tersebut adalah PT. BSL;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, Andreas sempat mengajak seluruh pekerja untuk bekerja dengan manajemen yang baru namun Sebagian pekerja menolak karena ingin memperoleh hak-haknya terlebih dahulu;
- Bahwa sepengetahuan Saksi masalah BPJS telah ditangani seluruhnya oleh Perusahaan, dan seluruh pekerja yang telah di PHK dapat meng-claim jika sudah tepat waktunya;

Menimbang, bahwa Para Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan kesimpulannya;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa di dalam gugatannya Para Penggugat menyampaikan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

Halaman 31 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

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

- Bahwa Para Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat PT. Bumi Daya Abadi, yang merupakan perkebunan sawit yang beroperasi di daerah Subulussalam;
- Bahwa Para Penggugat berjumlah 2 (dua) orang dengan jabatan Mandor I (Penggugat I) dan Security Guard (Penggugat II);
- Bahwa Para Penggugat menerima upah yang berbeda, untuk security diberikan upah oleh perusahaan sebesar Rp3.737.526,00 (tiga juta tujuh ratus tiga puluh tujuh ribu rupiah lima ratus dua puluh enam rupiah) ditambah tunjangan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) sehingga total sejumlah Rp4.237.526,00, (empat juta dua ratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus dua puluh enam rupiah) sedangkan Mandor I mendapatkan upah sejumlah Rp3.737.526,00 (tiga juta tujuh ratus tiga puluh tujuh ribu rupiah lima ratus dua puluh enam rupiah) ditambah tunjangan tetap sejumlah Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) sehingga total sejumlah Rp4.037.536,00 (empat juta tiga puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh enam rupiah);
- Bahwa pada tanggal 21 Agustus 2024, Direktur PT. Sentosa Sawit Perkasa (SSP) Andreas Patricia mengadakan pertemuan dengan seluruh pekerja/karyawan PT. Bumi Daya Abadi dan menyatakan mulai awal September 2024 pengelolaan Perkebunan kelapa sawit PT. Bumi Daya Abadi diambil alih oleh PT. Sentosa Sawit Perkasa dengan status masa transisi hingga Desember 2024, pada bulan Januari 2025 Management PT. Sentosa Sawit Perkasa mengambil alih secara keseluruhan oleh PT. Bumi Daya Abadi (take over);
- Bahwa PT. Bumi Daya Abadi telah mengumumkan melalui Surat Kabar "Waspada" yang terbit tanggal 13 September 2024 yang mana PT. Bumi Daya Abadi telah melakukan pelepasan sebagian besar saham-sahamnya dan perusahaan diambil-alih oleh pihak lain;
- Bahwa pada tanggal 20 November 2024 Tergugat telah mengeluarkan dan memberikan surat PHK kepada Para Penggugat tertanggal 20 November 2024 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat;

Halaman 32 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Menimbang, bahwa berdasarkan Jawaban yang disampaikan oleh Para Tergugat, pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerjanya sejak tanggal 20 November 2024 karena Perusahaan melakukan efisiensi akibat adanya kerugian secara terus menerus;
- Bahwa perusahaan Tergugat menawarkan uang pesangon sebesar 0,5 persen kepada seluruh karyawan yang di PHK dengan merujuk kepada pasal 43 ayat (1) huruf a dan b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;
- Bahwa perhitungan Upah Minimum Provinsi Aceh tahun 2024 adalah sebesar Rp3.413.666,00 (tiga juta empat ratus tiga belas ribu enam ratus enam puluh enam rupiah) sehingga dasar perhitungan upah yang ditawarkan Tergugat adalah berdasarkan angka tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil antara Para Penggugat dan Tergugat tersebut terdapat permasalahan mendasar dimana menurut Para Penggugat pemutusan hubungan kerja patut disertai dengan hak-hak normatif sebesar dua kali ketentuan atas Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 156 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal mana dibantah oleh Tergugat karena menurutnya perusahaan merugi dan telah diambil alih oleh manajemen baru maka hak-hak yang patut diterima oleh para pekerja adalah sebesar 0.5 persen sebagaimana diatur di dalam Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan gugatan dan jawaban antara Para Penggugat dan Tergugat yang menjadi pokok permasalahan dan perlu diperiksa di dalam perkara a quo adalah :

1. Apakah sebenarnya penyebab dari berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, efisiensi karena perusahaan merugi atau pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Tergugat?
2. Berdasarkan penyebab berakhirnya hubungan kerja tersebut berapakah hak-hak yang patut diterima oleh Para Penggugat?

Menimbang, bahwa berdasarkan persoalan perselisihan hubungan industrial yang dihadapi oleh Para Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim



berpendapat fakta-fakta yang mengemuka dalam perkara a quo adalah sebagaimana di bawah ini :

- Bahwa benar Para Penggugat merupakan pekerja tetap (PKWTT) di perusahaan Tergugat dengan jabatan *Security Guard* dan Mandor I dengan masa kerja 12 (dua belas) tahun;
- Bahwa benar Para Penggugat telah di putus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 20 November 2024 (vide P-3, P-4 yang identik dengan bukti T-4, T-5);
- Bahwa benar Penggugat I yang bekerja sebagai Mandor I memperoleh tunjangan sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) dan Penggugat II yang bekerja sebagai *security guards* di perusahaan Tergugat memperoleh tunjangan sejumlah Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) selain upah pokok yang diterima setiap bulannya (vide bukti P-5 dan P-6);
- Bahwa benar pada tanggal 29 November 2024 perusahaan menerbitkan surat pemberitahuan lowongan pekerjaan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat (vide bukti P-12);
- Bahwa benar sebelum mengajukan gugatan, Para Penggugat telah lebih dahulu mengadakan upaya *bipartite* dan mediasi (vide bukti P-9 sampai dengan P-11);
- Bahwa benar perusahaan melakukan rekrutmen pekerja pada akhir bulan November 2024 (vide bukti P-12);
- Bahwa benar telah terjadi perubahan manajemen pada perusahaan Tergugat (vide bukti T-1 dan T-2);
- Bahwa benar telah terjadi tunggakan kredit yang dilakukan perusahaan Tergugat (vide bukti T-3);
- Bahwa benar perusahaan ada membayar iuran BPJS untuk pekerjaanya (vide bukti T-10);
- Bahwa benar perusahaan telah membayar gaji pekerjaanya sampai dengan November 2024 (vide bukti T-11);

Menimbang, bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah karena terbitnya surat pemutusan hubungan

Halaman 34 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja pada tanggal 20 November 2025, namun demikian dari seluruh pekerja yang di PHK dan diberikan uang pesangon sebesar 0,5 persen yang merujuk pada Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021, terdapat 9 (sembilan) pekerja yang menolak uang pesangon tersebut, sementara sekitar lebih dari 50 (lima puluh) orang lainnya bersedia menerima hak-haknya berdasarkan perhitungan perusahaan dan berhenti dari pekerjaannya;

Menimbang, bahwa surat pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan tindak lanjut dari pertemuan yang terjadi pada bulan Agustus 2024 dimana manajemen baru dari perusahaan Tergugat menyampaikan bahwa perusahaan diambil alih oleh manajemen baru dan semua pekerja dapat melanjutkan pekerjaan di perusahaan namun masa kerja dihitung dari 0 (nol);

Menimbang, bahwa Saksi Para Penggugat yang bernama Lukman menerangkan dalam kesaksiannya tentang pemutusan hubungan kerja tersebut telah melalui proses mediasi di dinas ketenagakerjaan, oleh karena tidak bisa diselesaikan dalam upaya bipartite antara Para Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa Saksi Para Penggugat yang bernama Masrin dan Lukman juga menerangkan bahwa Para Penggugat bersedia untuk menerima PHK dari Tergugat bila pesangon yang diberikan sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Para Pekerja menuntut agar diberikan pesangon sebesar 2x ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan karena sejak awal bekerja perusahaan telah mengalami pergantian pemilik sebanyak 3 (tiga) kali dan tidak sekalipun para pekerja menerima pesangon;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat untuk menentukan besaran hak-hak normatif yang diterima oleh Para Penggugat Majelis Hakim perlu memeriksa apakah benar perusahaan Tergugat melakukan efisiensi akibat kerugian secara terus menerus dan terpaksa untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap seluruh pekerjanya;

Halaman 35 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bertanda T-3 tentang Surat Undangan Pembahasan Kualitas Kredit No. SME.MIB/EXT.485/2024 yang menerangkan bahwa kondisi perusahaan pada kolektibilitas 2A (vide bukti T-3) yang bermakna perusahaan dalam perhatian khusus sehingga perlu untuk membahas tindak lanjut tunggakan kredit;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan bukti T-1 dan T-2 tentang akta perusahaan PT. Bumi Daya Abadi tanggal 15 Oktober 2024 yang menunjukkan adanya perubahan direksi dari manajemen lama (vide bukti T-1) dengan Direktur Utama Binsar Davidson Arifin ke manajemen baru (vide bukti T-2) dan Direktur Utama bernama Hendra;

Menimbang, bahwa mengacu pada bukti T-1 dan T-2 di atas, serta dihubungkan dengan surat pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat yang menyatakan penyebab pemutusan hubungan kerja adalah karena kondisi perusahaan yang mengalami kerugian secara terus menerus (vide bukti P-3 dan P-4 yang identik T-4 dan T-5), kemudian diikuti oleh undangan dari Bank Mandiri untuk pembahasan kredit (vide bukti T-3), Majelis Hakim berkesimpulan bahwa benar PT. Bumi Daya Abadi dengan manajemen yang lama (ic. Binsar Davidson Arifin) mengalami kerugian secara terus menerus sehingga perlu diambil alih oleh pihak lain atau manajemen yang baru (ic. Hendra);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas Majelis Hakim mengacu pada Pasal 154 A yang berbunyi :

"Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh"

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan di atas, jelas maknanya surat pemutusan hubungan kerja yang diterbitkan oleh perusahaan kepada Para Penggugat karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus dan perusahaan diambil-alih oleh pihak lain adalah sah dan beralasan secara hukum;

Halaman 36 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Menimbang, bahwa mengacu kepada pertimbangan di atas, maka hak-hak yang patut diterima oleh Para Penggugat akibat berakhirnya hubungan kerja karena alasan perusahaan mengalami kerugian dan diambil alih oleh manajemen baru merujuk kepada Pasal 156 ayat (5) yang berbunyi:

"ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diatur di dalam Peraturan Pemerintah";

Menimbang, bahwa berdasarkan penyebab berakhirnya hubungan tersebut, maka mengenai perhitungan hak-hak Para Penggugat Majelis Hakim merujuk kepada perhitungan Pasal 43 Ayat (1) huruf a dan b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi;

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);

Menimbang, bahwa oleh karena sah dan beralasan secara hukum pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah karena perusahaan mengalami kerugian dan terjadi pengambilalihan perusahaan oleh manajemen baru, maka berdasarkan perhitungan pasal 43 Ayat (1) huruf a dan b di atas;

Menimbang, bahwa mengacu kepada pertimbangan di atas, maka hak-hak yang patut diterima oleh Para Penggugat akibat berakhirnya hubungan kerja karena alasan perusahaan mengalami kerugian dan diambil alih oleh manajemen baru merujuk kepada Pasal 156 ayat (1) Jo. Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan



Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi:

- Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 :
"Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"
- Pasal 156 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 :
"Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diatur di dalam Peraturan Pemerintah"

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan hukum di atas, maka mengenai perhitungan hak-hak Para Penggugat Majelis Hakim merujuk kepada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 43 Ayat (1) huruf a dan b yang berbunyi;

-
- Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);

Menimbang, bahwa oleh karena PHK terjadi pada tahun 2024 maka perhitungan hak-hak normatif Para Penggugat mengikuti Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2024 sesuai Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor : 560/1666/2023 yang secara rinci adalah sebagaimana berikut :

- **Penggugat I, Mukhlis** dengan masa kerja 12 tahun 1 bulan, dengan upah pokok Rp3.460.672,00 + tunjangan tetap Rp300.000,00 sehingga jumlah variabel upah adalah Rp3.760.672,00

Halaman 38 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Uang Pesangon :

$$9 \times \text{Rp}3.760.672,00 = \text{Rp}33.846.048,00 \times 50\% = \text{Rp}16.923.024,00$$

Uang Penghargaan Masa Kerja :

$$5 \times \text{Rp}3.760.672,00 = \text{Rp}18.803.360,00$$

Total hak-hak Penggugat I sejumlah **Rp35.726.384,00** (tiga puluh lima juta tujuh ratus dua puluh enam ribu tiga ratus delapan puluh empat rupiah)

- **Penggugat II, Ranti Ujung** dengan masa kerja 12 tahun 4 bulan dengan upah pokok Rp3.460.672,00 + tunjangan tetap Rp500.000,00 sehingga jumlah variabel upah adalah Rp3.960.672,00

Uang Pesangon :

$$9 \times \text{Rp}3.960.672,00 = \text{Rp}35.646.048,00 \times 50\% = \text{Rp}17.823.024,00$$

Uang Penghargaan Masa Kerja :

$$5 \times \text{Rp}3.960.672,00 = \text{Rp}19.803.360,00$$

Total hak-hak Penggugat II sejumlah **Rp37.626.384,00** (tiga puluh tujuh juta enam ratus dua puluh enam ribu tiga ratus delapan puluh empat rupiah)

Sehingga total hak-hak normatif yang patut diterima oleh Para Penggugat adalah sejumlah **Rp73.352.768,00** atau sebesar **tujuh puluh tiga juta tiga ratus lima puluh dua ribu tujuh ratus enam puluh delapan rupiah**;

Menimbang, bahwa perhitungan di atas merupakan hak-hak normatif yang patut diterima Para Penggugat berdasarkan masa kerja masing-masing sebagaimana yang dituntut dalam petitum gugatan angka 3 huruf (b) sehingga petitum gugatan angka 3 huruf (b) tersebut beralasan untuk dikabulkan dengan jumlah sebagaimana termuat di dalam putusan;

Menimbang, bahwa sedangkan mengenai tuntutan Para Penggugat pada petitum gugatan angka 3 huruf (a) tentang upah yang belum dibayarkan beserta cuti dan upah proses tidak dapat dikabulkan Majelis Hakim karena tidak tersedianya bukti-bukti yang cukup sehingga patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum gugatan angka 2 tentang putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, oleh karena

Halaman 39 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



sah dan beralasan surat PHK yang diterbitkan Tergugat untuk Para Penggugat per tanggal 20 November tahun 2024, maka petitum gugatan angka 2 menjadi tidak berdasar hukum dan patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan di atas Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka patut dan beralasan Tergugat sebagai pihak yang kalah dihukum membayar biaya perkara yang jumlahnya termuat di dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dan Tergugat per tanggal 20 November 2024 berdasarkan Pasal 154A huruf (a) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif Para Penggugat sesuai Pasal 156 Ayat (1), Pasal 156 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Jo. Pasal 43 Ayat (1) huruf a dan b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang totalnya Rp73.352.768,00 atau sebesar tujuh puluh tiga juta tiga ratus lima puluh dua ribu tujuh ratus enam puluh delapan rupiah;
4. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang sampai saat ini ditaksir sejumlah Rp193.000,00 (seratus sembilan puluh tiga ribu rupiah);

Halaman 40 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, pada hari Selasa, tanggal 10 Juni 2025, dan diunggah pada sistem Pengadilan Negeri Banda Aceh pada hari Senin tanggal 16 Juni 2025, oleh kami, Nelly Rahmasuri Lubis, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Dian Alifya, S.E., S.H., M.H. dan Aidil Akbar, S.Kom., M.H., masing-masing sebagai Hakim Ad Hoc selaku Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna tanggal 14 Maret 2025, putusan tersebut disampaikan kepada Para Pihak melalui sistem elektronik pada hari itu juga oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Rusniar, S.H., Panitera Pengganti.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

DTO

DTO

Dian Alifya, S.E., S.H., M.H.

Nelly Rakhmasuri Lubis, S.H., M.H.

DTO

Aidil Akbar, S.Kom., M.H.

Panitera Pengganti,

DTO

Rusniar, S.H.

Perincian biaya :

1. Biaya ATK/Pemberkasan	:	Rp75.000,00
2. Biaya Pendaftaran	:	Rp30.000,00
3. Biaya Panggilan	:	Rp48.000,00

Halaman 41 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

4. Biaya PNB	:	Rp20.000,00
5. Redaksi	:	Rp10.000,00
6. Materai	:	Rp10.000,00
Jumlah	:	Rp193.000,00
(seratus sembilan puluh tiga ribu rupiah)		

Halaman 42 dari 42 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bna