

LAMPIRAN



UNIVERSITAS NASIONAL FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional No.276/SK/BAN-PT/Akred/S/II/2018
Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520, Telp. (021) 78833074, 7806700, Fax. 7802718
Homepage : <http://www.unas.ac.id>, Email : hukum@unas.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS NASIONAL Nomor: 10 /DK-FH/IV/2022 tentang PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS NASIONAL	
Menimbang	: 1. Bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Hukum Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Nasional, maka mahasiswa yang sudah memenuhi persyaratan akademik diwajibkan menyusun skripsi sebagai karya ilmiah dalam rangka menyelesaikan tugas akhir mahasiswa; 2. Bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi tersebut, perlu ditunjuk Dosen Pembimbing skripsi; 3. Bahwa dosen pembimbing skripsi sebagaimana tersebut dalam keputusan Dekan ini dinilai mampu memenuhi syarat sebagai Dosen pembimbing skripsi; 4. Bahwa untuk maksud tersebut perlu ditetapkan Keputusan Dekan..
Mengingat	: 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional; 2. Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2012; 4. Statuta Universitas Nasional Tahun 2009; 5. Keputusan Rektor Universitas Nasional Nomor 127 tahun 2013 Tentang Sistem Pendidikan di Universitas Nasional.
Memperhatikan	: Usulan Program Kekhususan (PK) Hukum Perdata tanggal 30 Maret 2021 dan persetujuan pimpinan Fakultas Hukum tanggal 30 Maret 2022.
MEMUTUSKAN	
Menetapkan	:
Pertama	: Menunjuk dan Menetapkan Masidin, S.H., M.H. sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa pada point kedua
Kedua	: Mahasiswa yang akan menyusun skripsi Nama : Grazela Renata Bunga Timorestha Balthazar Nomor Pokok : 183112330050162 Judul Skripsi : "ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PT. GAYA FAVORIT PRESS AKIBAT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 452 K/PDT.SUS-PHI/2019) "
Ketiga	: Keputusan ini berlaku untuk 12 bulan terhitung sejak ditetapkan
Keempat	: Apabila sampai batas waktu yang telah ditentukan pada butir ketiga penyusunan skripsi tidak dapat diselesaikan, maka yang bersangkutan harus mengajukan permohonan perpanjangan waktu berlakunya Keputusan Dekan ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Kelima	: Apabila ternyata dikemudian hari Keputusan ini terdapat kekeliruan atau kekurangan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
Keenam	: Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan

Ditetapkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 12 April 2022
Dekan,

Prof. Dr. Basuki Rekso Wibowo, S.H.,MS.

Tembusan:
Disampaikan Kepada Yth:
1. Koordinator PK Hukum Perdata;
2. Pembimbing Skripsi;
3. Mahasiswa Bersangkutan.



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional
No. 276/SK/BAN-PT/Akred//S//2018
Jl. Sawo Manila Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta 12520
Telp. (021) 78833074, 7806700, Fax. 7802718
Homepage: <http://www.unas.ac.id>, E-mail: hukum@unas.ac.id

**PANITIA UJIAN SIDANG SKRIPSI PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NASIONAL**

BERITA ACARA UJIAN SIDANG KOMPREHENSIP/SKRIPSI

Panitia Ujian Sidang Komprehensif/Skripsi Program Sarjana, Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Nasional, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Grazela Renata Bunda Timorestha Balthazar
No. Pokok Mahasiswa : 183112330050298
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Judul Skripsi : ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PT. GAYA FAVORIT PRESS AKIBAT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH (STUDI KASUS: PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 452 K/PDT.SUS.-PHI/2019)

Telah diadakan Ujian Sidang Komprehensif/Skripsi bagi mahasiswa yang bersangkutan pada :

Hari / Tanggal : Kamis, 25 Agustus 2022
Waktu / Ruangan : 09.00 - 10.30 / Ruang 005/2
Hasil Ujian* : 85,33
Dengan Catatan : Perbaikan terhadap
Batas Waktunya : 7 hari. Apabila catatan perbaikan tidak dilakukan perbaikan sesuai berita acara ujian sidang, maka ijazah ditunda sampai dilakukan perbaikan.

Demikian Berita Acara Ujian Sidang Komprehensif/Skripsi Program Sarjana, dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Jakarta, 25-8-2022

Penguji:

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Mahasiswa,

Dr. Mustakim, S.H.,M.H.

Dr. Afnani, S.H.,M.Si

Masidin, S.H., M.H.

Grazela Renata Bunda Timorestha Balthazar

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Nasional,

Prof. Dr. Basuki Rekso Wibowo, S.H.,MS.

*) Jumlah nilai akhir dalam bentuk angka =

Nilai akhir masing-masing Penguji
Jumlah Penguji

85 + 85 + 86 = 256

256 / 3 = 85,33



PUTUSAN

Nomor 452 K/Pdt.Sus-PHI/2019

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT GAYA FAVORIT PRESS, diwakili oleh Presiden Direktur, Svida S.P. Alisjahbana, berkedudukan di Jalan H.R. Rasuna Said Kavling B 32-33 Setiabudi, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Priyo Jatmiko, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Ruko Sentra Niaga Blok B1 Nomor 5, Jalan Jend. A. Yani, Kalimalang, Kayuringin, Kota Bekasi 17144, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Januari 2019;
Pemohon Kasasi;

L a w a n

ISTI ASTARI ANGGRAINI, bertempat tinggal di Jalan Rajawali Blok A/118, Kota Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Nawawi Bahrudin, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Kalibata Timur IV G Nomor 10, Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 September 2018;
Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan, Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan memohon kepada Pengadilan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Mengabulkan permohonan pemutusan hubungan kerja Penggugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar sisa upah/gaji berikut dengan

Halaman 1 dari 8 hal. Put. Nomor 452 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

denda keterlambatan:

- Perhitungan denda keterlambatan upah/gaji ditambah denda dan Tunjangan Hari Raya (THR) 2018 ditambah denda:

Rp55.691.675,35 (lima puluh lima juta enam ratus sembilan puluh satu ribu enam ratus tujuh puluh lima koma tiga puluh lima rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dalam Pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sebesar:

Rp375.343.357,2 (tiga ratus tujuh puluh lima juta tiga ratus empat puluh tiga ribu tiga ratus tujuh puluh lima koma dua rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan sisa upah serta denda keterlambatannya kepada Penggugat sebagaimana disebutkan diatas secara tunai;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari jika Tergugat tidak melaksanakan putusan;

7. Menghukum Tergugat agar melakukan putusan ini terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya (*uit voerbaar bij voorrad*);

8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau:

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya:

1. Gugatan Para Penggugat cacat materil mengajukan gugatan perihal gugatan perihal hubungan industrial;
2. Gugatan Penggugat *obscuur libel* terdapat kontradiksi antara posita dan petitum;
3. Gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*) terhadap

Halaman 2 dari 8 hal. Put. Nomor 452 K/Pdt.Sus-PHI/2019

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

fundamentum petendi gugatan posita dan petitum dalam perhitungan denda keterlambatan;

4. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscur libel*) karena mempersilahkan 2 (dua) perselisihan dalam satu gugatan;

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst., tanggal 24 Januari 2019 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang seluruhnya sebesar Rp375.343.357,00 (tiga ratus tujuh puluh lima juta tiga ratus empat puluh tiga ribu tiga ratus lima puluh tujuh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp416.000,00 (empat ratus enam belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat pada tanggal 24 Januari 2019, kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan Kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Januari 2019 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 Februari 2019, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 20/Srt.KAS/PHI/2019/PN.JKT.PST., *juncto* Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN.Jkt.Pst., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan, yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada

Halaman 3 dari 8 hal. Put. Nomor 452 K/Pdt.Sus-PHI/2019

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

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 25 Februari 2019;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut telah disampaikan kepada Termohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 18 Maret 2019, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 1 April 2019 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 25 Februari 2019 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan membatalkan putusan *Judex Facti* ic. putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST., yang diputus tanggal 24 Januari 2019 untuk seluruhnya;

Mengadili sendiri:

Dalam Eksepsi:

- Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya;
- Menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan menerima dan mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) untuk seluruhnya;
- Menyatakan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A khusus perkara Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST., untuk sebagian;

Mengadili sendiri:

Dalam Eksepsi:

Halaman 4 dari 8 hal. Put. Nomor 452 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menerima dan mengabulkan bantahan eksepsi Pemohon Kasasi/Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- Menyatakan menolak permohonan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena bertentangan dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Menyatakan menolak permohonan Penggugat membayar sisa upah/gaji berikut dengan denda keterlambatan dan Tunjangan Hari Raya (THR) 2017 dan 2018 kepada Tergugat sebesar Rp55.691.675,33 (lima puluh lima juta enam ratus sembilan puluh satu ribu enam ratus tujuh puluh lima koma tiga puluh tiga rupiah) karena tidak jelas dan kabur serta tidak berdasarkan hukum;
- Menyatakan menolak pembayaran uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat sebesar Rp375.343.357,00 (tiga ratus tujuh puluh lima juta tiga ratus empat puluh tiga ribu tiga ratus lima puluh tujuh rupiah);
- Menyatakan menolak permohonan Penggugat atas pembayaran kekurangan upah mulai dari Februari 2016 sampai dengan Agustus 2017 karena sudah dibayarkan Tergugat secara keseluruhan (Lunas);
- Menyatakan menolak permohonan Penggugat pembayaran uang denda atas kekurangan pembayaran upah Tahun 2017 dan denda kekurangan upah Tahun 2018;
- Menyatakan menolak pembayaran *dwangsom* sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) kepada Tergugat sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, karena tidak berdasarkan hukum;
- Menyatakan menolak permohonan Penggugat kepada Tergugat untuk melakukan putusan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorrad*);
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara kepada Penggugat;

Halaman 5 dari 8 hal. Put. Nomor 452 K/Pdt.Sus-PHI/2019

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

Atau:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi berpendapat lain, kami selaku pencari keadilan mohon mendapatkan putusan yang seadil-adilnya berdasarkan hukum yang patut dan baik (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 25 Februari 2019 serta kontra memori kasasi tanggal 1 April 2019, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang 13 Tahun 2003 karena Tergugat tidak membayar upah Penggugat sesuai yang diperjanjikan sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;
- Bahwa *Judex Facti* sudah benar tidak menerapkan ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang Undang 13 Tahun 2003 karena tidak ada bukti kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut berdasarkan Laporan Keuangan Perusahaan yang telah diaudit oleh Akuntan Publik serta adanya peristiwa lain yang tecantum dalam ketentuan tersebut;
- Bahwa alasan kasasi lain hanyalah merupakan penilaian hasil pembuktian atas bukti-bukti dan fakta fakta di persidangan, hal mana di luar kewenangan Majelis Kasasi untuk memeriksanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas ternyata Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT GAYA FAVORIT PRESS tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon

Halaman 6 dari 8 hal. Put. Nomor 452 K/Pdt.Sus-PHI/2019

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

Kasasi;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT GAYA FAVORIT PRESS** tersebut;

2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 12 Juni 2019 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Sugeng Santoso, S.H., M.M., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Retno Kusri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd/. Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

Ttd/. Dr. Sugeng Santoso, S.H., M.M., M.H.

Ttd/. Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.

Halaman 7 dari 8 hal. Put. Nomor 452 K/Pdt.Sus-PHI/2019

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

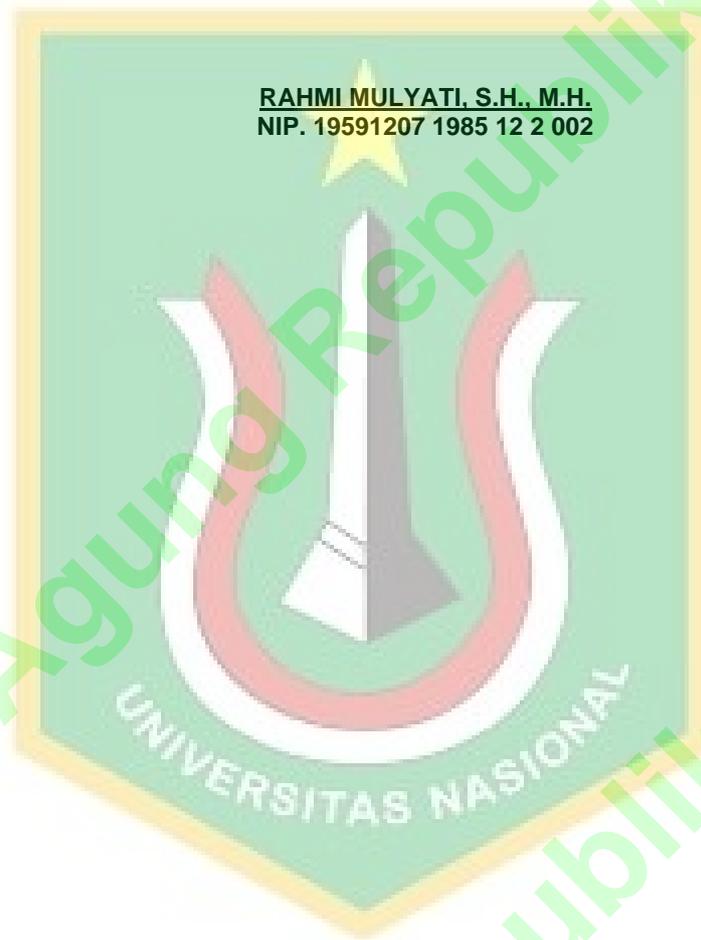
Panitera Pengganti,

Ttd/. Retno Kusriani, S.H., M.H.

Biaya Kasasi:

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 10.000,00
3. Administrasi Kasasi	Rp484.000,00 +
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus



Halaman 8 dari 8 hal. Put. Nomor 452 K/Pdt.Sus-PHI/2019



PUTUSAN

Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ISTI ASTARI ANGGRAINI, Warganegara Indonesia, Karyawan PT. Gaya Favorit Press, Tempat/Tanggal lahir di Jakarta, 12 April 1978, beralamat di Jalan Rajawali Blok A/118, Kota Bekasi, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **NAWAWI BAHRUDIN, S.H., ADE WAHYUDIN, S.H.I., GADING YONGGAR DITYA, S.H., dan AHMAD FATHANAH HARIS, S.H.**, seluruhnya adalah Para Advokat dan atau Asisten Advokat pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum Pers (LBH Pers), yang beralamat Kantor di Jalan Kalibata Timur IV G. No. 10, Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 September 2018, untuk selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT;**
MELAWAN

PT. GAYA FAVORIT PRESS, diwakili oleh **WIDARTI GUNAWAN** selaku selaku Direktur PT. Gaya Favorit Press, yang beralamat di Jalan HR. Rasuna Said Kav. B 32-33, Setiabudi, Jakarta Selatan, dalam hal ini diwakili kuasanya **PRIYO JATMIKO, S.H., M.H., dan RIZKY YOSSEP FREDOLIN, S.H.**, Para Advokat dan Konsultan Hukum pada "KANTOR HUKUM PRIYO JATMIKO, S.H., M.H., & REKAN", yang beralamat di Ruko Sentra Niaga Blok B1 No. 5, Jl. Jendral A. Yani, Kalimalang, Kayuringin, Kota Bekasi, 17144, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Oktober 2018, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT ;**

Halaman 1 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

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

Setelah memperhatikan bukti-bukti dalam perkara ini ;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 20 September 2018 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 20 September 2018 di bawah Register Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

➤ FAKTA-FAKTA HUKUM

1. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja pada TERGUGAT sejak tahun 2002 hingga 2018. Berikut adalah daftar nama PENGGUGAT berikut masa kerjanya, upah terakhir dan posisi jabatan di perusahaan;

NAMA	JABATAN	MASA JABATAN	GAJI TERAKHIR	STATUS
Isti Astari Anggraini	Creative Designer Director	2002-2018 16 Tahun	Rp. 13.599.397	Karyawan Tetap

2. Bahwa TERGUGAT merupakan perusahaan yang bergerak di bidang media pemberitaan dengan platform Media Cetak yaitu Majalah FEMINA dan Media Online <https://www.femina.co.id/home/>.
3. Bahwa PENGGUGAT pada awalnya bekerja pada TERGUGAT dengan status sebagai Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) selama 3 (tiga) bulan sejak 24 Juni 2002 hingga 24 September 2002 yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak pada 24 Juni 2002. Kemudian PENGGUGAT telah diangkat sebagai karyawan tetap oleh TERGUGAT pada 1 Juli 2003 berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap dengan No. 331/HRD/S-KT/PKF-GFP/VII/2003 dengan jabatan sebagai Staf Artistik Pusat Kreatif FEMINA;
4. Bahwa PENGGUGAT mulai bekerja dengan pihak TERGUGAT sebagai Staf Artistik Pusat Kreatif Femina yang kemudian naik jabatan

Halaman 2 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



sebagai Creative Designer Director. PENGGUGAT sampai saat ini bertanggungjawab membuat konsep kreatif dan layout majalah, booklet untuk klien, seperti Mandiri Prioritas, Grand Metropolitan Bekasi dan Mall Ciputra Jakarta, dll. Selama PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT, PENGGUGAT menerima Upah/gaji sebesar Rp. 13.599.397 (Tiga Belas Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Sembilan Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Rupiah);

Sejak Februari 2016 hingga saat ini, TERGUGAT melakukan keterlambatan pembayaran Gaji

5. Bahwa memasuki bulan Februari 2016 secara tiba-tiba tanpa persetujuan PENGGUGAT, TERGUGAT secara sepihak melakukan keterlambatan pembayaran Upah:
 - a. Upah tanggal 25 Februari 2016 dibayarkan hanya sebesar 50% yakni senilai Rp. 6.801.375
 - b. Upah tanggal 14 Maret 2016 dibayarkan sebesar 50% yakni senilai Rp. 6.801.375
6. Bahwa memasuki bulan Juli 2016 secara tiba-tiba tanpa persetujuan PENGGUGAT, TERGUGAT secara sepihak melakukan keterlambatan pembayaran Upah:
 - a. Upah tanggal 26 Juli 2016 dibayarkan hanya sebesar 50% yakni senilai Rp. 6.799.698.
 - b. Upah tanggal 16 Agustus 2016 dibayarkan sebesar 12,5% yakni senilai Rp. 1.699.930.
 - c. Upah tanggal 26 Mei 2017 dibayarkan sebesar 18,75% yakni senilai Rp. 2.549.890.
 - d. Upah tanggal 25 Januari 2018 dibayarkan sebesar 18,75% yakni senilai Rp. 2.549.890.
7. Bahwa memasuki bulan Juli 2017 secara tiba-tiba tanpa persetujuan PENGGUGAT, TERGUGAT secara sepihak melakukan keterlambatan pembayaran Upah:
 - a. Upah tanggal 25 Juli 2017 dibayarkan hanya sebesar 10% yakni senilai Rp. 1.359.600.
 - b. Upah tanggal 7 Agustus 2017 dibayarkan sebesar 10% yakni senilai Rp. 1.359.600.
 - c. Upah tanggal 15 Agustus 2017 dibayarkan sebesar 20% yakni senilai Rp. 2.719.200.

Halaman 3 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



- d. Upah tanggal 25 Agustus 2018 dibayarkan sebesar 60% yakni senilai Rp. 8.157.315.
8. Bahwa denda keterlambatan upah/gaji di bulan Februari 2016 hingga Juli 2017 sebagaimana diatur dalam pasal 95 ayat 2 dan 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo pasal 55 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, tidak dibayarkan oleh TERGUGAT.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 95

Ayat 2

Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Ayat 3

Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah

Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Pasal 55

- 1) *Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:*
- mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;*
 - sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan*
 - sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah*

Halaman 4 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

9. Bahwa TERGUGAT secara terus menerus tanpa persetujuan PENGGUGAT melakukan keterlambatan pembayaran upah sejak Februari 2016 hingga Agustus 2018, berikut skema keterlambatan upah TERGUGAT kepada PENGGUGAT:

No	Keterangan	Tanggal	Presentase	Nominal	
				Terima	Keterlambatan Upah
1.	Gaji FEBRUARI 2016	25/02/2016	50%	Rp.6.801.375	Lunas
		14/03/2016	50%	Rp.6.801.375	
2.	Gaji JULI 2016	26/07/2016	50%	Rp.6.799.698,	Lunas
		16/08/2016	12.5%	5	
		26/05/2017	18.75%	Rp.1.699.930	
		25/01/ 2018	18.75%	Rp.2.549.890	
3.	Gaji JULI2017	25/07/2017	10%	Rp.1.359.600	Lunas
		07/08/2017	10%	Rp.1.359.600	
		15/08/2017	20%	Rp.2.719.200	
		27/08/2018	60%	Rp.8.157.315	
4.	Gaji AGUSTUS 2017	25/08/2017	30%	Rp.4.078.800	Rp.4.082.297
		15/09/2017	40%	Rp.5.438.300	
		Keterlambatan	30%		
5.	Gaji SEPTEMBER 2017	25/09/2017	40%	Rp.5.438.300	Rp.4.082.297
		16/10/2017	30%	Rp.4.078.800	
		Keterlambatan	30%		

Halaman 5 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	BER 2017	an			
6.	Gaji OKTOBER 2017	25/10/2017 15/11/2017 Keterlambatan	30% 40% 30%	Rp. 4.078.715 Rp. 5.438.286	Rp.4.082.396
7.	Gaji NOVEMBER 2017	27/11/2017 15/12/2017 Keterlambatan	30% 40% 30%	Rp. 4.078.715 Rp. 5.438.286	Rp.4.082.396
8.	Gaji DESEMBER 2017	27/12/2017 15/01/2018 Keterlambatan	30% 40% 30%	Rp.4.078.715 Rp.5.438.286	Rp.4.082.396
9.	Gaji bulan JANUARI 2018	25/01/2018 15/02/2018 Keterlambatan	40% 40% 20%	Rp.5.438.286 Rp.5.438.286	Rp.2.722.825
10.	Gaji FEBRUARI 2018	26/02/2018 15/03/2018 Keterlambatan	40% 40% 20%	Rp.5.438.286 Rp.5.438.286	Rp.2.722.825
11.	Gaji MARET 2018	26/03/2018 16/04/2018 Keterlambatan	40% 40% 20%	Rp.5.436.724 Rp.5.436.724	Rp.2.725.949
12.	Gaji APRIL	25/04/2018 15/05/2018 Keterlambatan	40% 40%	Rp.5.436.724 Rp.5.436.724	Rp.2.725.949

Halaman 6 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



	2018	an	20%		
13	Gaji MEI 2018	25/05/2018 13/06/2018 Keterlambatan	40% 40% 20%	Rp.5.436.724 Rp. 5.436.724	Rp.2.725.949
14	Gaji JUNI 2018	25/06/2018 16/07/2018 Keterlambatan	40% 40% 20%	Rp.5.436.724 Rp. 5.436.724	Rp.2.725.949
15	Gaji JULI 2018	25/07/2018 15/08/2018 Keterlambatan	40% 40% 20%	Rp.5.436.724 Rp. 5.436.724	Rp.2.725.949
16	Gaji AGUSTUS 2018	27/08/2018 Keterlambatan	40% 60%	Rp. 5.436.724	Rp.8.162.673

10. Bahwa tidak hanya upah/gaji yang pembayarannya terlambat atau dicicil tapi juga Tunjangan Hari Raya (THR). Pada tahun 2017 THR yang dibayarkan oleh TERGUGAT hanya 70% dari gaji dan sisanya dibayarkan pada bulan Mei 2018. Hal tersebut terulang kembali di tahun 2018 PENGGUGAT hanya menerima THR hanya 60% sebesar Rp. 8.400.000,- dan sisanya dibayarkan pada bulan Agustus 2018.

No	Keterangan	Tanggal Pembayaran	Presentase	Nominal	
				Terima	Keterlambatan Upah
1.	Tunjangan Hari Raya 2017	Juli 2017 25 Mei 2018	70% 30%	Rp.9.800.000. Rp.4.200.000.	Lunas
2.	Tunjangan Hari Raya	1 Juni 2018 15 Agustus	60% 40%	Rp. 8.400.000 Rp. 5.600.000	Lunas

Halaman 7 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



	2018	2018			
--	------	------	--	--	--

11. Bahwa denda keterlambatan Tunjangan Hari Raya di bulan Juli 2017 dan Juni 2018 sebagaimana diatur dalam pasal 56 ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. tidak dibayarkan oleh TERGUGAT

Pasal 56

- 1) *Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.*
- 2) *Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh.*

12. Bahwa selain keterlambatan upah dan THR, Tergugat juga pernah melakukan penunggakan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan sejak bulan Oktober 2016 hingga bulan Januari 2018.

Kondisi Ekonomi PENGGUGAT menurun drastis kebutuhan keluarga

13. Bahwa akibat dari perbuatan TERGUGAT, PENGGUGAT mengalami kesulitan ekonomi seperti berhutang membayar pajak kendaraan, pajak bumi dan bangunan dan angsuran kendaraan.

Halaman 8 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



14. Bahwa sampai saat ini PENGGUGAT masih aktif bekerja di tempat TERGUGAT sebagai Creative Designer Director di perusahaan/ TERGUGAT karena masih ada tanggungjawab yang diberikan oleh TERGUGAT.

PENGGUGAT TELAH MELALUI PROSES PENYELESAIAN SECARA BIPARTIT DAN MEDIASI DI SUKU DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

15. Bahwa dalam proses Bipartit PENGGUGAT meminta TERGUGAT membayarkan keterlambatan upah atau kekurangan upah yang menjadi Hak PENGGUGAT dan meminta perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk memberikan kepastian hukum kepada PENGGUGAT.

16. Bahwa pada tanggal 20 September 2017 melalui Kuasa Hukum PENGGUGAT telah mengirimkan Surat Undangan Bipartit Pertama kepada TERGUGAT dengan Nomor Surat 99/SK-Sek/LBHPers/IX/2017 dengan jadwal Bipartit pada tanggal 29 September 2017. PENGGUGAT telah melaksanakan Bipartit 1 dengan TERGUGAT hasil sebagai berikut:

- *Tuntutan pekerja akan disampaikan ke manajemen.*
- *Akan diagendakan bipartit berikutnya.*

17. Bahwa tindak lanjut dari Bipartit 1 menyepakati tanggal 11 Oktober 2017 di adakan Bipartit 2. PENGGUGAT telah melaksanakan Bipartit 2 dengan TERGUGAT, hasil sebagai berikut:

- *Tidak mencapai kesepakatan.*
- *Tawaran PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari pekerja akan disampaikan ke manajemen.*
- *Akan melaksanakan Bipartit selanjutnya, yakni Hari senin, 16 Oktober 2017 jam 11.00 Wib*

18. Bahwa tindak lanjut dari bipartit 2 menyepakati tanggal 16 Oktober 2017 diadakan Bipartit 3. PENGGUGAT telah melaksanakan Bipartit 3 dengan TERGUGAT hasil sebagai berikut:

- *Tidak mencapai kesepakatan.*
- *Pihak pekerja dan LBH Pers akan melanjutkan proses perselisihan ke suku suku dinas tenaga kerja.*

19. Bahwa atas Bipartit Ketiga juga tidak menemui titik temu antara Para Pihak yang di buktikan dengan Risalah Bipartit dan Daftar Absensi tertanggal 16 Oktober 2017. Dan berdasarkan pada ketentuan Pasal 3 ayat (3) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan
Halaman 9 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Hubungan Industrial (UU PPHI) menyatakan secara jelas bahwa apabila dalam jangka waktu 30 hari pihak para pihak tidak mencapai titik temu atau tidak tercapai kesepakatan maka perundingan dianggap gagal. Adapun bunyi pasalnya adalah sebagai berikut:

“Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.”

**Tuntutan PENGGUGAT : Pembayaran
kekurangan gaji/upah dan PHK tidak
dikabulkan saat Bipartit**

20. Bahwa PENGGUGAT melalui kuasa hukum mengajukan permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial di Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta selatan dengan nomor surat 137/SK-Sek/LBH Pers/XI/2017 tertanggal 06 November 2017. Permohonan pencatatan yang di daftarkan oleh kuasa hukum PENGGUGAT diterima di bagian sekretariat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan yang di buktikan dengan stempel tanda surat nomor 3039 tertanggal 06 November 2017
21. Bahwa pihak Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan mengirimkan Surat Undangan Mediasi Pertama tertanggal 29 November 2017 dengan jadwal mediasi tanggal 06 Desember 2017. Atas undangan mediasi tersebut PENGGUGAT bersama Kuasa Hukum menghadiri undangan mediasi sesuai dengan jadwal yang ditentukan;
22. Bahwa pada mediasi pertama tertanggal 06 Desember 2017 dengan No Surat: 5787-1.835.3 PENGGUGAT melalui Kuasa Hukum menyampaikan ke Mediator, bahwa sejak Februari 2016 sampai Desember 2017 Pihak TERGUGAT terlambat membayar upah/gaji dan THR tahun 2017. Bahkan upah/gaji dan THR tahun 2017 tersebut tak kunjung dibayarkan serta tidak memberikan kepastian pelunasan pembayaran kepada PENGGUGAT. Selain itu TERGUGAT pun juga tidak memberikan kepastian mengenai apakah di bulan berikutnya tidak ada keterlambatan pembayaran upah/gaji atau tidak. Berdasarkan permasalahan di atas PENGGUGAT meminta kepada TERGUGAT untuk memutuskan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT.

Halaman 10 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



23. Bahwa di pertemuan berikutnya kuasa hukum PENGGUGAT menyampaikan skema perhitungan sisa upah/gaji, THR 2017, denda keterlambatan dan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pihak TERGUGAT dan Mediator. Berdasarkan ketentuan pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo pasal 55 Jo pasal 56 PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan,
24. Bahwa berdasarkan proses mediasi, pihak mediator pada akhirnya mengeluarkan Anjuran Tertulis Nomor 1241/-1.835.3 tertanggal 29 Maret 2018 yang menyebutkan dalam bagian anjuran sebagai berikut:

1. *PT. Gaya Favorit Press membayarkan kekurangan pembayaran upah di bulan Juii 2016 dan Juli 2017 sampai dengan bulan November 2017 serta THR 2017 kepada Sdri. Isti Astari Angraini sebesar Rp. 31.024.061,-
Dan membayar kekurangan pembayaran upah kepada Sdri. Bardiani di Bulan Juli 2016 dan Bulan Juli 2017 sampai November 2017 sebesar Rp. 8.407.115,05 sekaligus tanpa dicicil.*
2. *Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;*
 - a. *Apabila pihak-pihak menerima anjuran, maka mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.*
 - b. *Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran, maka pihak yang menolak anjuran atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;*

PENGGUGAT menolak anjuran Dinas Tenaga Kerja karena tidak membahas tuntutan PHK yang diminta oleh PENGGUGAT

25. Bahwa atas ajuran tersebut kami sebagai kuasa hukum PENGGUGAT menolak keseluruhan isi anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan.

PENGGUGAT BERHAK DIPUTUS HUBUNGAN KERJA BEDASARKAN PASAL 169 AYAT 1 HURUF C UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Halaman 11 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



26. Bahwa definisi upah sebagaimana dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan berbunyi "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."
27. Bahwa rutinitas pembayaran upah/gaji sejak awal Penggugat bekerja sampai 2016 selalu pada antara tanggal 23 sampai 28 setiap bulannya, seperti apa yang telah dibuktikan pada rekening koran Penggugat.
28. Bahwa sebagaimana dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ("PP Pengupahan"), pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
29. Bahwa kewajiban pembayaran upah/gaji secara keseluruhan atau tidak dicicil telah dikuatkan di dalam Pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ("PP Pengupahan") yang menyebutkan "Upah Pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah."
30. Bahwa pada faktanya, berdasarkan definisi upah, perjanjian pembayaran upah dan kewajiban pengusaha membayarkan upah harus dibayarkan seluruhnya setiap periode dan pertanggal pembayaran upah, maka cukup bagi Penggugat menyatakan bahwa sejak tahun 2016 bulan februari hingga Agustus 2018 Tergugat telah melakukan keterlambatan pembayaran upah/gaji Penggugat. Sebagaimana dalam kamus besar bahasa Indonesia yang mendefinisikan kata lambat artinya tidak tepat pada waktunya. Berikut skema keterlambatan Upah/gaji Penggugat serta denda keterlambatan:

➤ PENGUGAT (Isti Astarti Anggraini)

Bulan/THR	Belum dibayar	Denda keterlambatan	Jumlah
Agustus 2017	Rp. 4.082.297	Rp 6,799,698.5 +	Rp. 47.663.993+
September 2017	Rp. 4.082.297	Rp. 577,975	Rp. 6.799.698,5 +
Oktober 2017	Rp. 4.082.297		Rp. 577.975 +
November 2017	Rp. 4.082.297		Rp. 679.969,85
Desember 2017	Rp. 4.082.297		



Januari 2018	Rp. 2.722.825		
Februari 2018	Rp. 2.722.825		
Maret 2018	Rp. 2.722.825		
April 2018	Rp. 2.722.825		
Mei 2018	Rp. 2.722.825		
Juni 2018	Rp. 2.722.825		
Juli 2018	Rp. 2.722.825		
Agustus 2018	Rp. 8.162.673		
THR 2017-2018	Lunas	Rp. 679.969,85	
		Jumlah keseluruhan	Rp. 55.691.675,35

Berdasarkan pasal 55 Jo 56 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tantang Pengupahan, rumus perhitungan denda keterlambatan gaji dan THR sebagai berikut :

- Gaji (50% dari jumlah gaji keseluruhan) + Suku Bunga yang di tetapkan Pemerintah (4,25%)
- THR (5% dari Jumlah gaji keseluruhan)

31. Bahwa dengan demikian pembayaran upah/gaji secara tidak full atau dicicil tidak bisa dimaknai bahwa Tergugat telah membayarkan upah/gaji Penggugat. Karena upah/gaji yang dibayarkan oleh Tergugat tidak sesuai nominalnya dengan apa yang telah dijanjikan sebelumnya. Dengan arti lain, Tergugat belum melaksanakan kewajibanya untuk membayar upah/gaji sebagaimana dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (“PP Pengupahan”)

32. Bahwa TERGUGAT tidak memberikan kepastian tentang waktu sampai kapan akan dilakukan keterlambatan pembayaran upah/gaji atau pencicilan upah/gaji. Hal ini terlihat sampai gaji bulan Agustus 2018, Gaji/Upah PENGGUGAT tidak dibayarkan secara full.

TERGUGAT tidak memberikan kepastian sampai kapan gaji PENGGUGAT akan dibayarkan tidak tepat waktu

33. Bahwa keterlambatan pembayaran upah/gaji, pencicilan upah/gaji serta THR tersebut telah menimbulkan hak bagi PENGGUGAT untuk meminta pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana dalam Pasal 169 ayat 1 huruf c dan ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

Halaman 13 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Pasal 169 ayat 1

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

- a. *menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;*
- b. *membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- 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;*
- e. *memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
- f. *memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja*

Pasal 169 ayat 2

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

➤ Perhitungan Uang PHK (PENGGUGAT)

- Uang pesangon 2 x (9 x 13,599,397)
Rp. 244,789,146
- Uang Penghargaan masa kerja 6 x 13.599.397
Rp. 81,596,382
Total:----- Rp. 326,385,528
- Uang penggantian hak 15% x 326,385,528
Rp. 48,957,829,2
Total:----- Rp. 375.343.357,2

PENGGUGAT berhak di PHK dan mendapatkan hak-haknya

kt.Pst.



34. Bahwa Mahkamah Konstitusi telah melakukan uji materi terhadap pasal 169 ayat 1 huruf c Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui putusan No. 58/PUU-IX/2011. Adapun bunyi amar pertimbangan hakim adalah sebagai berikut:

(315) Menimbang bahwa menurut Mahkamah, membayar upah pekerja merupakan kewajiban hukum bagi pengusaha. Upah merupakan balasan atas prestasi pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha yang secara seimbang merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarnya. Kelalaian pengusaha membayar upah pekerja/buruh dapat menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk menuntut pengusaha memenuhi kewajibannya, dan jika tidak, pekerja/buruh dapat meminta PHK sebagaimana diatur pasal a quo. Tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut-turut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas bagi kehidupan seseorang pekerja terutama hak konstitusionalnya untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]. Upah bagi pekerja adalah penopang bagi kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Menurut Mahkamah, dengan lewatnya waktu tiga bulan berturut-turut pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu kepada pekerja, sudah cukup alasan menurut hukum bagi pekerja untuk meminta PHK. Hak ini tidak hapus ketika pengusaha kembali memberi upah secara tepat waktu setelah pelanggaran tersebut terjadi.

35. Bahwa berdasarkan pada pasal 54 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketebagakerjaan, jika berdasar pada perjanjian kerja yang disepakati bersama, upah dan cara pembayarannya merupakan bagian yang tak terpisakan:

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;



- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

36. Bahwa pada uraian pasal di atas dan dihubungkan dengan fakta hukum, dari bulan februari 2016 hingga Agustus 2018 TERGUGAT telah melakukan keterlambatan upah/gaji serta THR kepada PENGGUGAT. Demi hukum TERGUGAT telah melanggar perjanjian kerja, kesepatan atau peraturan perundang-undangan yang tertuang dalam pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

37. Bahwa keterlambatan upah/gaji PENGGUGAT telah memenuhi unsur pasal 169 ayat 1 huruf c Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenakerjaan. Berdasarkan amar putusan pengadilan Bandung dengan No. Putusan PN No. 14/G/2012/PHI/PN BDG. (h.19). berbunyi sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berkaitan dengan tuntutan Penggugat berkaitan dengan Pasal 95 ayat (2) dan (3) dan Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 19 ayat (1) PP No. 8/1981 tentang Perlindungan Upah, maka perlu dipahami semua ketentuan dapat diberlakukan apabila keterlambatan gaji/upah tersebut terjadi pada saat pekerja tetap melakukan kewajibannya dalam bekerja dan yang bersangkutan tidak dibayarkan upah/gajinya untuk itu

38. Bahwa tindakan TERGUGAT yang terlambat membayar dan memotong upah/gaji PENGGUGAT merupakan pelanggaran serius pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena salah satu indikator kesejahteraan PENGGUGAT adalah upah/gaji layak sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati. Sebagaimana dalam amar putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011:

[3.16] *Menimbang bahwa dalam hukum ketenagakerjaan hak pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan tertentu yang dapat dibenarkan adalah sesuatu yang lazim yang dikenal dengan istilah constructive dismissal, yaitu digunakan dalam situasi ketika seorang pekerja dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan karena perilaku pengusaha itu sendiri yang tidak dapat diterima oleh pekerja. Constructive dismissal juga mencakup pengunduran diri*

Halaman 16 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



pekerja karena pelanggaran serius yang dilakukan pengusaha terhadap ketentuan kontrak kerja. Alasan untuk meninggalkan pekerjaan haruslah merupakan pelanggaran fundamental terhadap kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, seperti :

- Tidak membayar upah pekerja atau tiba-tiba menahan dan mengurangi upah pekerja secara tidak adil di luar persetujuan pekerja;
- Memaksa pekerja untuk menyetujui perubahan dalam kondisi bekerja yang tidak ditetapkan dalam kontrak kerja seperti tiba-tiba memberitahukan bahwa pekerja yang bersangkutan harus bekerja di kota lain atau membuat pekerja memiliki giliran bekerja malam padahal dalam kontrak pekerja hanya bekerja siang hari;
- Adanya intimidasi, penindasan, dan penyerangan dari orang lain di tempat kerja;
- Membuat pekerja, bekerja di tempat berbahaya yang tidak disebutkan dalam kontrak kerja;
- Menuduh pekerja secara tidak berdasar.

Denda Keterlambatan Pembayaran Upah

39. Bahwa keterlambatan upah/gaji, serta denda keterlambatan merupakan kewajiban TERGUGAT untuk melunasinya. Walaupun pada faktanya TERGUGAT telah melunasi pembayaran upah/gaji dari bulan Februari 2016 hingga Juli 2017 dan THR 2017 hingga THR 2018 tidak melepaskan kewajiban TERGUGAT untuk membayarkan denda keterlambatan tersebut berdasarkan pasal 95 ayat 2 dan 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Joncto* pasal 55 ayat 1 dan 2 Jo pasal 56 ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 95

Ayat 2

Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Ayat 3

Halaman 17 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah

Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
Pasal 55

1) *Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:*

- a. *mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;*
- b. *sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan*
- c. *sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah*

2) *Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.*

Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
Pasal 56

- 1) *Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.*
- 2) *Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh.*

PENGGUGAT TELAH MELAPORKAN TERGUGAT KE KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA BAGIAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Halaman 18 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



40. Bahwa pada tanggal 20 Maret 2018 PENGGUGAT Bersama kuasa Hukumnya melaksanakan Audiensi di Kementerian Ketenagakerjaan Cq Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Melalui Surat yang dikeluarkan oleh LBH Pers dengan No: 47/Sk-Sek/LBHPers/III/2018 PENGGUGAT dan kuasa Hukumnya melaporkan TERGUGAT terkait permasalahan Keterlambatan upah/gaji, pemotongan upah/gaji, tidak membayarkan BPJS Ketenagakerjaan serta THR. Permasalahan ini akan di Atensi ke Kepala Dinas Tenaga kerja Provinsi DKI Jakarta.

PERMOHONAN

Atas dalil-dalil gugatan tersebut diatas, maka PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang mengadili perkara *aquo* agar kiranya dapat memeriksa dan memutuskan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Mengabulkan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja PENGGUGAT.
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar sisa upah/gaji berikut dengan denda keterlambatan:
 - Perhitungan denda keterlambatan upah/gaji ditambah denda dan THR 2018 ditambah denda:
Rp. 55.691.675,35 (Lima Puluh Lima Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Enam Puluh Tujuh Ribu Lima Koma Tiga Puluh Lima Rupiah)
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dalam Pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengantin Hak, sebesar :
Rp. 375.343.357,2 (Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Tiga Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Tujuh Point Dua Rupiah);
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan sisa upah serta denda keterlambatannya kepada PENGGUGAT sebagaimana disebutkan diatas secara tunai::



6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari jika Tergugat tidak melaksanakan putusan.
7. Menghukum Tergugat agar melakukan putusan ini terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya (*uit vor baar bij voraad*);
8. Menghukum TERGUGAT membayar biaya perkara;

Atau:

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir didampingi kuasanya NAWAWI BAHRUDIN, S.H., ADE WAHYUDIN, S.H.I., GADING YONGGAR DITYA, S.H., dan AHMAD FATHANAH HARIS, S.H., berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 September 2018 dan Tergugat hadir kuasanya PRIYO JATMIKO, S.H., M.H., dan RIZKY YOSSEP FREDOLIN, S.H., berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Oktober 2018;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat tanggal 11 Oktober 2018 yang isinya tetap di pertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan Jawaban Pokok Perkara yang diwakili oleh Kuasanya secara tertulis tertanggal, 18 Oktober 2018 yang pada pokoknya sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI

1. GUGATAN PARA PENGGUGAT CACAT MATERIIL MENGAJUKAN GUGATAN PERIHAL GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bahwa gugatan Penggugat dalam mengajukan gugatan perihal Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial mengandung Cacat Materill sebuah gugatan, oleh karenanya Gugatan yang mengandung Cacat Materill tidak memenuhi salah satu syarat dalam mengajukan sebuah gugatan perselisihan hubungan industrial yaitu mengenai objek perselisihan yang diperselisihkan.

Bahwa dalam setiap pembuatan suatu gugatan haruslah memenuhi Syarat Formil maupun Syarat Materil sebuah gugatan, bahwa dalam segi

Halaman 20 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



formalitas gugatan berkaitan dengan identitas penggugat maupun tergugat. Identitas penggugat dan tergugat harus jelas dan lengkap.

Bahwa selain syarat formil diatas, sebuah gugatan harus juga memenuhi syarat materil sebuah gugatan, segi materil sebuah gugatan ialah yang berkaitan dengan gugatan jenis apa yang akan disusun. Penyelesaian hubungan industrial diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PHI”). Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 2 UU PHI, jenis-jenis hubungan industrial meliputi:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja ; dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

Bahwa dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak dikenal gugatan perihal Perselisihan hubungan industrial , karena setiap perselisihan antara pengusaha dan pekerja merupakan perselisihan hubungan industrial namun perselisiha jenis apakah yang akan diajukan gugatan dalam perselisihan hubungan industrial.

Bahwa dengan jelas Penggugat sangat tergesa – gesa dalam mengajukan gugatan dan tidak memahami mengenai Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa dalam suatu gugatan Perselisihan Hubungan Industrial masing – masing berbeda tuntutan, sifat dan hakekatnya masing – masing harus diselesaikan secara tersendiri, untuk dan oleh karena itu maka gugatan yang demikian haruslah dinyatakan *tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard)*.

Bahwa berdasarkan hal sebagaimana tersebut diatas, maka cukup beralasan Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo agar menyatakan Gugatan Penggugat dalam putusan Menolak gugatan Penggugat atau setidaknya – tidaknya menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).



2. GUGATAN PENGGUGAT OBSCUUR LIBEL TERDAPAT KONTRADIKSI ANTARA POSITA DAN PETITUM

Bahwa dalam membuat Petitum dalam suatu gugatan maka dalil – dalil yang akan dituntut dalam petitum harus diuraikan terlebih dahulu dalam bagian Posita, mengenai alasan-alasan hukum pada bagian Posita, namun apabila pada bagian Posita tidak diuraikan maka hal itu tidak dapat dituntut dan diajukan pada bagian Petitumnya.

Bahwa pada Surat Gugatan Penggugat nomor : 271/PDT.SUS-PHI/2018/PN.JKT.PST, pada bagian Petitum angka 6 dan 7, yang meminta pembayaran Uang Dwangsom sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sehari jika Tergugat tidak melaksanakan putusan, dan Meminta Menghukum Tergugat melakukan putusan terlebih dahulu (UitVoerbaar Bij Voorad) adalah menjadi kabur dan tidak jelas karena tidak terlebih dahulu dimasukkan dalam bagian Posita gugatan dan alasan – alasan hukum sebelum meminta dalam bagian Petitum.

Bahwa Kontradiksi antara Bagian Posita dan Petitum gugatan Penggugat dengan demikian maka Gugatan Penggugat menjadi Kabur dan Tidak Jelas (Obscuur Libel).

Bahwa berdasarkan hal sebagaimana tersebut diatas, maka cukup beralasan Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo agar menyatakan Gugatan Penggugat dalam putusan Menolak gugatan Penggugat atau setidak – tidaknya menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

3. GUGATAN PENGGUGAT KABUR ATAU TIDAK JELAS (OBSCUUR LIBEL) TERHADAP FUNDAMENTUM PETENDI GUGATAN POSITA DAN PETITUM DALAM PERHITUNGAN DENDA KETERLAMBATAN

Bahwa Penggugat dalam surat gugatan menuntut denda keterlambatan upah/gaji dari bulan Agustus 2017 sampai dengan bulan Agustus 2018 dan denda Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2018, bahwa penggugat dalam surat gugatan tidak mencantumkan secara detail dan terang perhitungan berapa Denda Keterlambatan upah/gaji masing – masing bulan keterlambatan namun hanya menjumlahkan secara total yang mana perhitungan Penggugat tidak berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku.



Bahwa dalam pasal 55 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan telah diatur secara jelas mengenai denda keterlambatan upah, hari keterlambatan upah dan besaran dendanya.

Bahwa Penggugat apabila menuntut denda keterlambatan seharusnya menjelaskan secara detail dan terperinci denda – denda keterlambatan upah setiap bulannya, oleh karena perhitungan denda keterlambatan yang didalilkan oleh Penggugat tidak secara detail dan terperinci oleh karenanya, Gugatan Penggugat menjadi Kabur dan Tidak Jelas (Obscuur Libel).

Bahwa berdasarkan hal sebagaimana tersebut diatas, maka cukup beralasan Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo agar menyatakan Gugatan Penggugat dalam putusan Menolak gugatan Penggugat atau setidak – tidaknya menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

4. Gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Jelas (Obscuur Libel) karena Memperselisihkan 2 (dua) perselisihan dalam satu gugatan.

Bahwa Para Penggugat dalam mengajukan gugatan perkara No. 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST adalah mengenai Perihal ‘Perselisihan Hubungan Industrial” namun dalam dasar gugatan a quo para penggugat mendalilkan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial atau Perselisihan yang diikuti dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahwa Dasar hukum gugatan atau posita atau Fundamentum Petendi, yakni dasar hukum dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan. Bahwa dalam suatu dasar gugatan haruslah menjelaskan kronologis awal suatu peristiwa hukum, dan Petitum suatu gugatan adalah tuntutan dari apa yang telah dijelaskan pada bagian posita gugatan.

Bahwa pada pasal 57 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menyatakan : “ Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang – undang ini. oleh karena itu Perselisihan Hubungan Industrial merupakan Hukum Acara Perdata Khusus yang mengatur tata cara penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial.

Bahwa pada BAB I Ketentuan Umum pasal 1 ayat 1 - 5 Undang – undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menjelaskan :

Dalam Undang – undang ini yang dimaksud dengan :

Halaman 23 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
2. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
5. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan

Bahwa pada Posita gugatan A quo terdapat 2 (dua) jenis bentuk Perselisihan Penggugat sebagai berikut:

Bahwa Kontradiksi antara bentuk perselisihan dengan Fundamentum Petendi gugatan Penggugat yang mendalilkan 2 (dua) bentuk perselisihan dalam 1 (satu) surat gugatan adalah cacat formil karena apabila Penggugat mendalilkan demikian maka Gugatan Penggugat menjadi Kabur dan Tidak Jelas.

Bahwa berdasarkan hal sebagaimana tersebut diatas, maka cukup beralasan Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo agar menyatakan Gugatan Penggugat dalam putusan Menolak gugatan Penggugat atau setidaknya – tidaknya menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

B. DALAM POKOK PERKARA.

Halaman 24 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menyatakan agar hal – hal yang telah diuraikan pada bagian Eksepsi merupakan bagian dalam pokok perkara yang tidak terpisah;
2. Bahwa Tergugat Menolak dengan tegas seluruh dalil – dalil Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas oleh Tergugat;
3. Bahwa tergugat menyangkal semua dalil – dalil yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya karena dalil – dalil yang dikemukakan tersebut tidak berdasarkan fakta – fakta atas kejadian yang sebenarnya dan tanpa didukung oleh bukti – bukti yang sah dan dapat diterima menurut hukum;
4. Bahwa Tergugat (PT. GAYA FAVORIT PRESS) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Media Percetakan dan Penerbitan yang beralamat di Jl. HR Rasuna Said Kav, B 32-33, Setiabudi, Jakarta Selatan;
5. Bahwa Penggugat (Isti Astari Anggraini) adalah sebagai pekerja/karyawan dengan jabatan sebagai Creative Designer Director Bagian Pusat Kreatif Femina sebagaimana Surat Keputusan Promosi Jabatan Penggugat tertanggal 1 Februari 2016 pada perusahaan Tergugat, dan sampai saat pengajuan gugatan ini Penggugat masih bekerja pada Tergugat (PT. GAYA FAVORIT PRESS);
6. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 2002, dan telah diangkat menjadi Karyawan Tetap terhitung mulai tanggal 01 Juli 2003 sebagaimana dalam Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap yang dikeluarkan kepada Penggugat oleh Tergugat;
7. Bahwa upah/gaji Penggugat diatas ketentuan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar Rp. 13.599.397,- (Tiga belas juta lima ratus sembilan puluh sembilan ribu tiga ratus sembilan puluh tujuh rupiah) melebihi dari karyawan lainnya;
8. Bahwa Tergugat mulai dari Tahun 2016 mengalami kondisi perusahaan yang tidak stabil dimana media cetak tidak seperti dahulu dan pendapatan yang berasal dari iklan sangat menurun drastis dikaerakan beberapa faktor yang diantaranya : Terdapat banyak Media Online di internet selain Tergugat dan berkurangnya pembaca media cetak (Koran/Majalah);
9. Bahwa oleh karena keadaan demikian demi kelangsungan operasional perusahaan dan seluruh karyawan, Tergugat mengesampingkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan, oleh karenanya Tergugat tidak mampu membayarkan upah seluruh karyawan sekaligus namun demikian Tergugat membayarkan upah seluruh karyawan dengan cara bertahap;
10. Bahwa Tergugat terlebih dahulu telah memberitahukan kepada seluruh karyawan Tergugat, akibat adanya kondisi perusahaan yang tidak stabil,

Halaman 25 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/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)



Tergugat mulai tahun 2016 membayar upah/gaji seluruh karyawan Tergugat dengan cara bertahap, dan hal itu telah diumumkan kepada seluruh karyawan termasuk Penggugat, dan telah disetujui oleh karyawan lainnya kecuali Penggugat;

11. Bahwa Tergugat Menolak dengan Tegas dalil Penggugat yang disampaikan pada angka 5 halaman 3, yang menyatakan pada pokoknya Pada bulan Februari 2016 melakukan keterlambatan upah yaitu upah tanggal tanggal 25 Februari 2015 dibayarkan hanya sebesar 50%.....dst, upah tanggal 14 Maret 2016 dibayarkan sebesar 50%;

Bahwa Upah/gaji Penggugat pada bulan Februari 2016 tidak mengalami keterlambatan pembayaran namun mendapat kekurangan upah, Pembayaran upah pada bulan Februari 2016 dibayarkan secara bertahap sebanyak 2 (dua) kali dengan komposisi pembayaran pertama sebesar 50% dan pembayaran kedua sebesar 50%, dan sampai dengan diajukan nya gugatan ini oleh Penggugat upah Penggugat pada bulan Februari 2016 telah dibayarkan seluruhnya dan tidak ada kekurangan upah.

12. Bahwa Tergugat Menolak dengan tegas dalil penggugat pada angka 6 halaman 3-4, yang menyatakan pada pokoknya pada bulan Juli 2016 Tergugat melakukan keterlambatan pembayaran upah kepada Penggugat yaitu upah tanggal 26 Juli 2016 dibayarkan sebesar 50%...dst, upah tanggal 16 Agustus 2016 dibayarkan sebesar 12,5%...dst, upah tanggal 26 Mei 2017 dibayarkan sebesar 18,75%...dst, dan upah tanggal 25 Januari 2018 dibayarkan sebesar 18,75%;

Bahwa upah Penggugat pada bulan Juli 2016 tidak mengalami keterlambatan pembayaran namun terdapat kekurangan upah, pembayaran upah bulan Juli 2016 dibayarkan secara bertahap dengan komposisi pembayaran pertama sebesar 50%, kedua 12,5%, ketiga 26 Mei 2017 sebesar 18,75%, dan keempat sebesar 18,75%, sehingga upah Penggugat sampai dengan saat diajukan gugatan ini pada bulan Juli 2016 telah dibayarkan seluruhnya dan sudah lunas.

Sedangkan upah tanggal Agustus 2016 dibayarkan sebesar pembayaran pertama 50%, kedua sebesar 50%, selanjutnya untuk bulan Mei 2017 dibayarkan secara bertahap pembayaran pertama 50% dan Kedua 50%, kemudian untuk bulan Januari 2018 dibayarkan secara bertahap pertama sebesar 40%, kedua sebesar 40% dan ketiga sebesar 20%;

13. Tergugat Menolak dengan tegas dalil penggugat pada angka 7 halaman 4 pada gugatan Penggugat, yang menyatakan pada pokoknya pada bulan Juli

Halaman 26 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



2017 Tergugat melakukan keterlambatan pembayaran upah kepada Penggugat yaitu upah tanggal 25 Juli 2017 dibayarkan sebesar 10%...dst, upah tanggal 7 Agustus 2017 dibayarkan sebesar 10%...dst, upah tanggal 15 Agustus 2017 dibayarkan sebesar 20%...dst, dan upah tanggal 25 Agustus 2018 dibayarkan sebesar 60%;

Bahwa upah Penggugat pada bulan Juli 2017 tidak mengalami keterlambatan pembayaran, namun terdapat kekurangan upah, pembayaran upah bulan Juli 2016 dibayarkan secara bertahap dengan komposisi pembayaran pertama sebesar 10%, kedua 10%, ketiga 26 Mei 2017 sebesar 20%, dan keempat sebesar 60% sehingga Upah Penggugat pada bulan Juli 2017 telah dibayarkan oleh Tergugat seluruhnya dan telah lunas.

Sedangkan upah bulan Agustus 2017 dibayarkan secara bertahap sebesar pembayaran pertama 30%, kedua sebesar 40% dan ketiga 30% dan telah dibayarkan seluruhnya oleh Tergugat kepada Penggugat.

14. Bahwa Tergugat Menolak dengan Tegas dalil Penggugat pada angka 8 halaman 4-5, tentang denda keterlambatan upah;

Bahwa pada pasal 95 ayat 2-3 Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah No, 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, adalah peraturan mengenai denda keterlambatan upah dan/atau tidak membayar upah bukanlah mengenai kekurangan pembayaran upah, bahwa keterlambatan dengan kekurangan upah adalah hal yang berbeda.

Bahwa dikarenakan faktanya Tergugat sudah membayar upah Penggugat meskipun ada kekurangan pembayaran bukan lah serta merta tidak membayar upah dan menuntut denda atas keterlambatan upah.

15. Bahwa Tergugat Menolak dali Penggugat pada angka 9 halaman 5-7 Surat Gugata Penggugat yang menyatakan pada pokok nya tentang keterlambatan upah tahun 2016 dan 2017, adalah sebagai berikut :

Bahwa sebagaimana yang telah diakui dengan Tegas oleh Penggugat sendiri dalam gugatannya, pembayaran upah Penggugat bulan Februari 2016, upah bulan Juli 2016 dan upah bulan Juli 2017 telah dibayarkan lunas oleh Tergugat kepada Penggugat sampai dengan diajukan nya gugatan Penggugat ini;

Bahwa Pembayaran upah Penggugat pada bulan Agustus 2017 telah dibayarkan seluruhnya secara bertahap yaitu pembayaran pertama sebesar 30%, kedua sebesar 40%, dan ketiga sebesar 30% sehingga upah



Penggugat bulan Agustus 2017 telah dibayarkan lunas sampai dengan saat diajukan gugatan penggugat ini.

Bahwa pembayaran upah Penggugat mulai September 2017 sampai dengan Desember 2017 terdapat kekurangan upah yang masing-masing setiap bulannya terdapat kekurangan upah adalah sebesar 30%, hal ini telah diumumkan sebelumnya kepada seluruh karyawan termasuk Penggugat sendiri melalui surat elektronik pengumuman dari HRD Femina Group kepada karyawan tertanggal 13 Agustus 2018 yang pada pokoknya sisa pembayaran gaji tahun 2017 akan dibayarkan secara bertahap;

Bahwa Pembayaran upah/gaji pada tahun 2018 seluruh karyawan telah dibayarkan namun terdapat kekurangan upah mulai Januari 2018 sampai dengan September 2018 masing-masing terdapat kekurangan upah sebesar 20% termasuk Penggugat, dan Tergugat Menolak dengan tegas kekurangan upah Penggugat bulan Agustus 2018 sebesar 60%, bahwa pembayaran upah penggugat bulan Agustus 2018 dibayarkan secara bertahap yaitu pertama sebesar 40%, kedua 40%, dan terdapat kekurangan upah penggugat Agustus 2018 sebesar 20% seperti karyawan lainnya;

16. Bahwa Tergugat Menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 10 & 11 halaman 7-8, pada pokoknya mendalilkan keterlambatan THR (Tunjangan Hari Raya) tahun 2017 dan tahun 2018, adalah sebagai berikut:

Bahwa sebagaimana yang telah diakui tegas oleh Penggugat Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) tahun 2017 dan Tahun 2018 telah dibayarkan lunas oleh seluruh karyawan termasuk Penggugat sendiri dan tidak ada keterlambatan maupun kekurangan atas pembayaran THR pada tahun 2017 dan tahun 2018;

17. Bahwa Tergugat Menolak dalil Penggugat pada angka 12 halaman 8 pada pokoknya mendalilkan keterlambatan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan, Bahwa Tergugat tetap membayarkan BPJS Ketenagakerjaan seluruh karyawan Tergugat, dan hingga sampai saat ini tidak ada keterlambatan pembayaran, karena Tergugat memahami BPJS Ketenagakerjaan adalah salah satu bentuk kesejahteraan karyawan Tergugat, dan merupakan program pemerintah yang tidak mungkin Tergugat terlambat pembayarannya.

18. Bahwa Tergugat Menolak dalil Penggugat dalam surat gugatannya pada angka 13 halaman 8, adalah sebagai berikut:

Bahwa mengenai kebutuhan Penggugat seperti angsuran kendaraan, membayar pajak kendaraan maupun berhutang bukan lah tanggung jawab



dari Tergugat, karena apabila Penggugat berhutang adalah hal yang berbeda;

19. Bahwa Tergugat Menolak dalil Penggugat pada angka 22-25 halaman 10-12 Surat Gugatan Penggugat, adalah sebagai berikut :

Bahwa anjuran mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan Menolak permohonan Denda atas keterlambatan upah Penggugat dikarenakan Tergugat bukan melakukan Keterlambatan upah namun demikian terdapat kekurangan upah, namun demikian anjuran mediator kepada Tergugat untuk membayarkan kekurangan upah penggugat sebagian telah dibayarkan secara keseluruhan sehingga kekurangann upah Penggugat sampai dengan saat ini sebagaimana yang telah diuraikan diatas oleh Tergugat;

dan Bahwa Permohonan Penggugat atas Pensiun Dini ditolak oleh Mediator menurut Tergugat dikarenakan Penggugat masih bekerja pada Tergugat, sehingga bertentangan pada pasal 169 ayat (1) huruf (c) Undang – Undang No. 1 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

20. Bahwa Tergugat Menolak dalil Penggugat pada angka 26-29 halaman 12-13, sebagai berikut :

Bahwa Pembayaran upah menurut ketentuan PP 78 Tahun 2015 pada pasal 18 aat (1), yang menyebutkan :

“(1). Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja Buruh.

Selanjutnya pada pasal 19 PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan :

“Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu (1) kali atau paling lambat sebulan (1) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu”.

21. Bahwa Tergugat telah memberitahukan kepada seluruh karyawan tentang kekurangan upah dan bukan lah keterlambatan upah, upah dibayarkan setiap tanggal periode penggajian seluruh karyawan, dan kekurangan upah telah diberitahukan pembayaran sisa kekurangan upah kepada karyawan, sehingga Pengusaha telah membayarkan sebagian sisa kekurangan upah sebagaimana yang telah diiperjanjikan Tergugat kepada seluruh karyawan;

22. Bahwa Tergugat Menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 30 halaman 13, yang pada pokoknya perhitungan skema denda keterlambatan upah, adalah sebagai berikut :



Bahwa Tergugat Menolak seluruh perhitungan Skema denda Keterlambatan Penggugat, dikarenakan Perhitungan skema denda keterlambatan tersebut tidak berdasarkan hukum dan tidak secara detail perhitungannya, sehingga perhitungan tersebut kabur dan tidak jelas, hal ini dapat dibuktikan dengan alasan bahwa pembayaran upah Penggugat pada bulan Agustus 2017 telah dibayarkan lunas dan tidak ada keterlambatan maupun kekurangan upah selain itu THR Penggugat pada Tahun 2017 dan THR tahun 2018 telah dibayarkan lunas, sudah sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini menolak permohonan denda keterlambatan upah Penggugat;

23. Bahwa Tergugat Menolak dalil Penggugat pada angka 31 dan 32 halaman 14-15, adalah sebagai berikut :

Bahwa Tergugat telah menyampaikann kepastian kepada seluruh karyawan Tergugat tentang pembayaran kekurangan upah, dan sampai saat ini pembayaran upah Tahun 2017 telah rampung dan sudah lunas kepada seluruh karyawan Tergugat, dan Pembayaran sisa kekurangan Tahun 2018 telah disosialisasikan akan dibayarkan secara bertahap sampai dengan pertengahan tahun 2019;

24. Bahwa Tergugat Menolak dengan Tegas dalil Penggugat pada angka 32-34 halaman 14-16, yang pada pokoknya meminta permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, adalah sebagai berikut :

Bahwa pasal 169 ayat (1) huruf (c) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

“c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih”

Bahwa pada fakta nya Tergugat bukan tidak membayar upah karyawan termasuk Penggugat tepat pada waktunya meskipun terdapat kekurangan upah, bukan serta merta penggugat mengartikan pasal tersebut dengan tidak membayar upah, bahwa harus dipahami Tergugat tetap melakukan kewajibannya dengan melakukan pemberitahuan terlebih dahulu pembayaran upah akan dilakukan bertahap dibuktikan dengan pembayaran upah tahun 2017 yang telah dibayarkan secara seluruhnya dan upah 2018 sisa kekurangan akan segera dilunasi.

Bahwa oleh karena penjelasan Tergugat, Penggugat tidak sesuai ketentuan untuk memohon Pemutusan Hubungan Kerja yang sampai dengan saat ini Penggugat masih bekerja, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat masih tercipta harmonis tanpa ada permasalahan lainnya.

Halaman 30 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Tergugat dengan segala upaya agar menghindari Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat, sebagaimana dalam pasal 151 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Oleh karena demikian kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini menolak permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dan Menolak pembayaran Uang Pesangon sebesar 2x ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x ketentuan pasal 156 ayyat (3), dan Uang Penggantian hak sebesar 15% ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Penggugat kepada Tergugat sebesar Rp. 375.343.357,- (Tiga ratus tujuh puluh lima juta tiga ratus empat puluh tiga ribu tiga ratus lima puluh tujuh rupiah);

25. Bahwa Tergugat Menolak dalil Penggugat pada angka 35 – 37 halaman 16-17 Surat Gugatan Penggugat, adalah sebagai berikut :

Bahwa upaya Tergugat menghindari Pemutusan Hubungan Kerja massal kepada karyawan termasuk Penggugat tidak terjadi, sebagaimana diamanatkan pada pasal 151 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Bahwa dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (MENAKERTRANS) Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal , dalam surat edaran tersebut terdapat 8 (delapan) hal yang layak nya dilakukan pengusaha yang mengalami kesulitan sebelum melakukan PHK yang selengkap nya berbunyi :

“SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan PHK Massal

Apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja harus merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut :

- a) *Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misal tingkat manajer dan direktur;*
- b) *Mengurangi shft;*
- c) *Membatasi/menghapuskan kerj lembur;*
- d) *mengurangi jam kerja;*
- e) *Mengurangi hari kerja;*



- f) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g) Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Bahwa Penggugat sebagai jabatan Creative Designer Director, ialah sebagai direktur yang seharusnya dapat dikurangi upahnya, namun Tergugat tidak melakukan hal tersebut, bahwa sudah seharusnya sepatutnya dengan jabatan Penggugat dapat memahami kondisi perusahaan dan dapat memajukan perusahaan bersama-sama.

26. Bahwa Tergugat Menolak dalil Penggugat pada angka 37-40 halaman 17-20, adalah sebagai berikut :

Bahwa dalil Penggugat adalah pengulangan yang telah dibantah oleh Tergugat sebelumnya, Bahwa Tergugat tidak melakukan Keterlambatan maupun pemotongan upah kepada Penggugat maupun karyawan lainnya, bahwa Tergugat membayarkan upah tepa pada waktunya meskipppun terdapat kekurangan upah yang segera dilunasi dan terlebih dahulu telah diberitukan dengan pengumuman kepada seluruh karyawan pembayaran sisa kekurangan upah.

Berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan Tergugat diatas, untuk dan oleh karena itu adalah tepat, apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini, menyatakan :

A. DALAM EKSEPSI

- Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat Untuk seluruhnya;
- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya;
- Menyatakan Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

B. DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- Menyatakan Menolak permohonan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena bertentangan dengan Pasal 151 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Menyatakan Menolak permohonan Penggugat membayar sisa upah/gaji berikut dengan Denda keterlambatan dan THR 2018 kepada Tergugat sebesar 55.691.675,35,- (Lima puluh lima juta enam ratus sembilan puluh satu ribu enam ratus tujuh puluh lima koma tiga puluh lima rupiah) karena tidak jelas dan kabur serta tidak berdasarkan hukum;

Halaman 32 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan Menolak pembayaran Uang Pesangon sebesar 2 x ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 x ketentuan pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat sebesar Rp. 375.343.357,- (Tiga ratus tujuh puluh lima juta tiga ratus empat puluh tiga ribu tiga ratus lima puluh tujuh rupiah) ;
- Menyatakan Menolak Permohonan Penggugat atas pembayaran Kekurangan Upah mulai dari Februari 2016 sampai dengan Agustus 2017 karena sudah dibayarkan Tergugat secara keseluruhan (LUNAS);
- Menyatakan Menolak permohonan Penggugat Pembayaran Uang Denda atas kekurangan pembayaran upah Tahun 2017 dan Denda kekurangan upah tahun 2018;
- Menyatakan Menolak pembayaran Dwangsom sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) kepada Tergugat sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, karena tidak berdasarkan hukum;
- Menyatakan Menolak Permohonan Penggugat kepada Tergugat untuk melakukan putusan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya (Uitvoerbaar bij voraad)
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara kepada Penggugat.

Atau,

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik di persidangan tanggal 25 Oktober 2018, yang menyatakan tetap pada gugatannya dan atas replik tersebut Tergugat mengajukan duplik yang juga secara tertulis di persidangan tanggal 01 Nopember 2018 yang menyatakan tetap pada jawabannya;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, di depan sidang Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai P - 1 s/d P - 34;

Halaman 33 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti P-1 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Surat Perjanjian Kerja untuk jangka waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat;
2. Bukti P-2 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Surat keputusan pengangkatan karyawan tetap dengan no. 331/HRD/S-KT/PKF-GFP/VII/2003;
3. Bukti P-3 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Surat Keterangan;
4. Bukti P-4 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Surat Keputusan No. 054/HRD-PS/S-PROM/PK-GFP/III/2016;
5. Bukti P-5 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Rekening Koran Penggugat dari bulan Januari 2014 hingga Desember 2014 yang dikeluarkan oleh Bank BCA;
6. Bukti P-6 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Rekening Koran Penggugat dari bulan Januari 2015 hingga Desember 2015 yang dikeluarkan oleh Bank BCA;
7. Bukti P-7 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Rekening Koran Penggugat dari bulan Januari 2016 hingga Juni 2016 yang dikeluarkan oleh Bank BCA;
8. Bukti P-8 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Rekening Koran Penggugat bulan Juli 2016 dikeluarkan oleh Bank BCA;
9. Bukti P-9 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Rekening Koran Penggugat dari bulan Agustus 2016 hingga Desember 2016 yang dikeluarkan oleh Bank BCA;
10. Bukti P-10 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Rekening Koran Penggugat dari bulan Januari 2017 hingga Juni 2017 yang dikeluarkan oleh Bank BCA;
11. Bukti P-11 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Rekening Koran Penggugat bulan Juli 2017 yang dikeluarkan oleh Bank BCA;
12. Bukti P-12 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Rekening Koran Penggugat dari bulan Agustus 2017 hingga Desember 2017 yang dikeluarkan oleh Bank BCA;
13. Bukti P-13 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Rekening Koran Penggugat dari bulan Januari 2018 hingga Agustus 2018 yang dikeluarkan oleh Bank BCA;

Halaman 34 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bukti P-14 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Undangan Bipartit pertama tanggal 20 September 2017 dan di agendakan tanggal 29 September 2017;
15. Bukti P-15 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Risalah Bipartit pertama tanggal 29 September 2017 yang di hadiri oleh pekerja;
16. Bukti P-16 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Undangan Bipartit kedua tanggal di agendakan tanggal 11 Oktober 2017 yang dihadiri oleh pekerja;
17. Bukti P-17 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Risalah Bipartit ketiga tanggal 16 Oktober 2017 yang di hadiri oleh pekerja;
18. Bukti P-18 : Fotocopy sesuai dengan Copyan tanda terima Aslinya Surat Pemohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial antara Isti Astari Anggraini dengan PT. Gaya Favorit Press;
19. Bukti P-19 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Surat undangan Tripartit dari Sudinaker Jakarta Selatan pada tanggal: 29 November 2017 dengan No. 5787/-1/835.3 dengan perihal Panggilan Sidang Mediasi I;
20. Bukti P-20 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Surat undangan Tripartit dari Sudinaker Jakarta Selatan pada tanggal: 11 Desember 2017 dengan No. 6073/-1/835.3 dengan perihal Panggilan Sidang Mediasi II;
21. Bukti P-21 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta selatan Nomor. 1241/-1.835.3. tertanggal 29 Maret 2018;
22. Bukti P-22 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Surat Permohonan Pengawasan Ketenagakerjaan yang di tunjukkan kepada kementerian Ketenagakerjaan Cq Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesehatan dan Kesehatan kerja;
23. Bukti P-23 : Fotocopy sesuai dengan Print Out UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, 95 ayat 2 dan 3 Jo Pasal 169 ayat 1 huruf C dan 169 ayat 2;

Halaman 35 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/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

24. Bukti P-24 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 18, Pasal 20, Pasal 55 dan Pasal 56;
25. Bukti P-25 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Putusan Mahkamah Konstitusi No. 58/PUU-IX/2011;
26. Bukti P-26 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung No. 14/G/2012/PHI/PN BDG. (h.19);
27. Bukti P-27 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Putusan Mahkamah Konstitusi No. 72/PUU-XIII/2015;
28. Bukti P-28 : Fotocopy sesuai dengan Print Out berita tirto.id berjudul "Gaji Wartawan Dicicil, Bisnis Singset Majalah";
29. Bukti P-29 : Fotocopy sesuai dengan Print Out definisi lambat dan kurang dari *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) Daring Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
30. Bukti P-30 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Bukti Rekening Koran Penggugat THR 2017;
31. Bukti P-31 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Bukti Rekening Koran Penggugat THR 2018;
32. Bukti P-32 : Fotocopy sesuai dengan Bukti Print Out dari BPJS Ketenagakerjaan.
33. Bukti P-33 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Bukti rekening koran bulan September dan Oktober 2018.
34. Bukti P-33 : Fotocopy dari Fotocopy Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial;.

Menimbang, bahwa bukti surat tersebut selain telah di bubuhi materai bernilai cukup, dipersidangan telah pula dibuktikan sesuai dengan aslinya, sedangkan Bukti P-1 s/d P-4, Bukti P-5 s/d P-13, Bukti P-14 s/d P-18, Bukti P-23 s/d P-27, Bukti P-28 s/d P-31, dan Bukti P-32 s/d P-34 Penggugat tidak dapat menunjukkan aslinya;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai T-1 s/d T-31;

Halaman 36 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/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

1. Bukti T-1 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap No. 331/HRD/S-KT/PKF-GFP/VII/2003 atas nama ISTI ASTARI ANGGRAINI tertanggal 01 Juli 2003;
2. Bukti T-2 : Fotocopy sesuai dengan Copyan Surat Keputusan Promosi Jabatan atas nama ISTI ASTARI ANGGRAINI dengan jabatan baru sebagai Creative Designer Director Bagian Pusat Kreatif Femina tertanggal 1 Februari 2016;
3. Bukti T-3 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Absensi Penggugat atas nama ISTI ASTARI ANGGRAINI dari bulan 01 Agustus 2017 sampai dengan 05 Oktober 2018;
4. Bukti T-4 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Anjuran Mediasi Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan nomor : 1241/-1.835.3 tertanggal 29 Maret 2018;
5. Bukti T-5 : Fotocopy sesuai dengan Print Out E-mail Pengumuman kepada Karyawan PT. BINA FAVORIT PRESS mengenai Gaji bulan Juli 2016 yang telah direalisasikan;
6. Bukti T-6 : Fotocopy sesuai dengan Print Out E-mail pengumuman kepada Karyawan PT. BINA FAVORIT PRESS mengenai sisa kekurangan THR telah dibayarkan Lunas, dan Sisa Kekurangan Pembayaran THR 2018 akan segera dilunasi dalam kurun waktu 3 Bulan;
7. Bukti T-7 : Fotocopy sesuai dengan Print Out E-mail Pengumuman kepada Karyawan PT. BINA FAVORIT PRESS mengenai pelunasan sisa kekurangan THR 2018 pada tanggal 15 Agustus 2018 dan Pelunasan Kekurangan Gaji Tahun 2017 dibayarkan secara bertahap selama 5 bulan mulai Agustus 2018 sampai dengan Desember 2018;

Halaman 37 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bukti T-8 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Laporan Payroll / Pembayaran Gaji dan THR Karyawan PT. BINA FAVORIT PRESS pada Tahun 2017;
9. Bukti T-9 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Laporan Payroll / Pembayaran Gaji dan THR Karyawan PT. BINA FAVORIT PRESS pada Tahun 2018;
10. Bukti T-10 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Laporan Karyawan atas nama Penggugat periode Januari 2018 sampai dengan 7 November 2018;
11. Bukti T-11 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Laporan Laba (Rugi) PT. GAYA FAVORIT PRESS periode Tahun 2015;
12. Bukti T-12 : Fotocopy sesuai dengan Aslinya Neraca PT. GAYA FAVORIT PRESS per 31 Desember 2015;
13. Bukti T-13 : Fotocopy sesuai dengan Print Out pembayaran BPJS PT. GAYA FAVORIT PRESS;
14. Bukti T-14 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah karyawan a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Juli 2017;
15. Bukti T-15 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS Pembayaran kedua upah Penggugat pada bulan Juli 2017;
16. Bukti T-16 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS Pembayaran ketiga upah Penggugat pada bulan Juli 2017;
17. Bukti T-17 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah karyawan a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Agustus 2017;
18. Bukti T-18 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran kedua kekurangan upah karyawan a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Agustus 2017;

Halaman 38 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bukti T-19 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah karyawan a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan September 2017;
20. Bukti T-20 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah karyawan a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Oktober 2017;
21. Bukti T-21 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah karyawan a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan November 2017;
22. Bukti T-22 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah karyawan a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Desember 2017;
23. Bukti T-23 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah Penggugat a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Januari Tahun 2018;
24. Bukti T-24 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah Penggugat a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Februari Tahun 2018;
25. Bukti T-25 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah Penggugat a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Maret Tahun 2018;
26. Bukti T-26 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah Penggugat a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan April Tahun 2018;
27. Bukti T-27 : Fotocopy sesuai dengan Print Out Informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS Pembayaran Upah pada Bulan Mei 2018 dan Pembayaran Kedua kekurangan THR Tahun 2017 Penggugat A/n Isti Astari Anggraini;

Halaman 39 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



28. Bukti T-28 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah Penggugat a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Juni Tahun 2018;;
29. Bukti T-29 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah Penggugat a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Juli Tahun 2018;;
30. Bukti T-30 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah Penggugat a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan Agustus Tahun 2018;;
31. Bukti T-31 : Fotocopy sesuai dengan Print Out informasi Mutasi Rekening PT. GAYA FAVORIT PRESS pembayaran upah Penggugat a/n Isti Astari Anggaraini pada bulan September Tahun 2018;

Menimbang, bahwa bukti surat tersebut selain telah di bubuhi materai bernilai cukup, dipersidangan telah pula dibuktikan sesuai dengan aslinya, sedangkan Bukti T-1, Bukti T-2, Bukti T-3, Bukti T-5 s/d T-7, dan Bukti T-13 s/d T-31 Pihak Tergugat tidak dapat menunjukkan aslinya;

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan oleh Para Pihak tersebut diatas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan asilnya dan ternyata telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985 tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2000 serta berdasarkan Pasal 1888 KUHPerdara maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat tulis surat yang berupa fotocopy 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 didepan sidang Penggugat melalui kuasanya telah mengajukan 1 (satu) orang saksi fakta, di sumpah menurut agama dan kepercayaanya dan menerangkan hal hal yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Cecep Gumilang :

Halaman 40 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengenal dengan Penggugat;
- Bahwa Penggugat saat ini masih bekerja sebagai Creative Designer Director, di PT. Gaya Favorit Press;
- Bahwa PT. Gaya Favorit Press merupakan unit usaha majalah Femina. Kemudian Isti (Penggugat) di PKF (Pusat Kreatif Femina);
- Bahwa saksi bekerja di PT. Media Favorit Internasional;
- Bahwa PT. Media Favorit Internasional membawahi malalah Men's Health Indonesia;
- Bahwa jabatan Saksi sebagai Redaktur Pelaksana;
- Bahwa perusahaan tempat Saksi bekerja satu Group dengan Femina Group;
- Bahwa Saksi juga mengalami keterlambatan upah.
- Bahwa Perusahaan femina group semacam payungnya perusahaan, misalnya bagian keuangan semua diatur oleh Femina Group;
- Bahwa HRD di perusahaan tempat Saksi bekerja sama di perusahaan lainnya. Misalnya HRD di PT, Media Favorit Press dan PT. Media Favorit Internasional;
- Bahwa keterlambatan yang Saksi alami selain upah, ada THR dan juga tunjangan Bahwa keterlambatan itu dimulai sejak Januari 2016;
- Bahwa keterlambatan itu dibayarkan 2 kali, pada tanggal 25 dan tanggal 15. Misalnya untuk gaji Saksi gajian bulan Januari, saksi akan dibayarkan pada tanggal 25 dan tanggal 15 Februari dengan Skema 50%- 50%.
- Bahwa sebelumnya kami selalu menerima gaji antara tanggal 23 hingga 28 tiap bulannya;
- Bahwa hal tersebut masih berlanjut hingga bulan Juni 2016 dengan skema 50% - 50%, sebagai berikut :
 1. Pada bulan Februari 2016 Upah di bulan Februari dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Maret sekitar 50% pada tanggal 15;
 2. Pada bulan Maret 2016 Upah di bulan Maret dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan April sekitar 50% pada tanggal 15;
 3. Pada bulan April 2016 Upah di bulan April dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Mei sekitar 50% pada tanggal 15;

Halaman 41 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



4. Pada bulan Mei 2016 Upah di bulan Mei dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Juni sekitar 50% pada tanggal 15;

5. Pada bulan Juni 2016 Upah di bulan Juni dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Juli sekitar 50% pada tanggal 15;

- Bahwa pada bulan Juli 2016 skema pembayaran upah berubah sekitar 4 kali cicilan, berupa Pembayaran pertama sebesar 50%, Pembayaran kedua sebesar 12% pada bulan selanjutnya, Kemudian dibayarkan lagi 19% pada tahun 2017 namun tanggalnya saksi lupa, dan yang terakhir dikabarkan lagi 19% pada tahun 2018, dengan rincian skema sebagai berikut:

1. Pada bulan September 2016 Upah di bulan September dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Oktober sekitar 50% pada tanggal 15;

2. Pada bulan Oktober 2016 Upah di bulan Oktober dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan November sekitar 50% pada tanggal 15;

3. Pada bulan November 2016 Upah di bulan November dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Desember sekitar 50% pada tanggal 15;

4. Pada bulan Desember 2016 Upah di bulan Desember dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Januari 2017 sekitar 50% pada tanggal 15;

- Bahwa pada bulan Januari 2017 hingga Juni 2018 kami masih di cicil dengan skema 50% - 50% sebagai berikut :

1. Pada bulan Januari 2017 Upah di bulan Januari dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Februari sekitar 50% pada tanggal 15;

2. Pada bulan Februari 2017 Upah di bulan Februari dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Maret sekitar 50% pada tanggal 15;

3. Pada bulan Maret 2017 Upah di bulan Maret dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan April sekitar 50% pada tanggal 15;



4. Pada bulan April 2017 Upah di bulan April dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Mei sekitar 50% pada tanggal 15;

5. Pada bulan Juni 2017 Upah di bulan Juni dibayarkan sekitar 50% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Juli sekitar 50% pada tanggal 15;

- Bahwa begitu masuk bulan Juli 2017 terjadi sesuatu yang mengejutkan kami hanya menerima gaji hingga 4 kali dicicil, yaitu : Cicilan pertama Pada tanggal 25 Juli 2017 kita hanya diberikan gaji 10%, lalu Cicilan kedua dibayar dibulan Agustus 2017 hanya diberikan gaji 10%, lalu Cicilan ketiga dibayar dibulan Agustus 2017 hanya diberikan gaji 20%, lalu gaji dibulan Juli 2017 kami hanya dibayarkan sebesar 40%, dan Sisanya baru dibayar pada bulan Mei 2018 sebesar 60%

- Bahwa dari bulan Juli 2017 sampai Desember 2017 skemanya berubah tidak lagi sampai 100%.

- Bahwa dari bulan Agustus 2017 hingga Desember 2017 skema pembayarannya 40% di tanggal 25 dan 30% di tanggal 15 atau kebalikannya 30% dan 40%. Jadi kami hanya menerima sebesar 70% tiap bulannya.

1. Pada Bulan Agustus 2017, Upah di bulan Agustus dibayarkan sekitar 40% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan September sekitar 30% pada tanggal 15;

2. Pada Bulan September 2017, Upah di bulan September dibayarkan sekitar 40% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan November sekitar 30% pada tanggal 15;

3. Pada Bulan November 2017, Upah di bulan November dibayarkan sekitar 40% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan November sekitar 30% pada tanggal 15;

4. Pada Bulan Desember 2017, Upah di bulan Desember dibayarkan sekitar 40% pada tanggal 25, Selanjutnya sisa upah dibayar bulan Januari 2018 sekitar 30% pada tanggal 15;

- Bahwa mulai bulan Januari 2018 skema pembayaran gaji berubah menjadi 40% di tanggal 25 dan 40% di tanggal 15;

- Bahwa skema keterlambatan yang saksi alami sama juga sama yang dialami oleh Penggugat;

Halaman 43 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



- Bahwa belum ada kesepakatan, hanya memberitahukan tetapi untuk keterlambatan 40% dan 30% diberitahukan setelah 3 kali pembayaran. Jadi tidak ada kesepakatan;
- Bahwa pernah terjadi keterlambatan pembayaran BPJS Bahwa THR juga terjadi keterlambatan dengan skemanya sebagai berikut:
 1. Untuk THR tahun 2016 Pembayaran pertama bulan Juli 2016 sebesar 50%, Pembayaran ke dua bulan Agustus 2016 sebesar 50%;
 2. Untuk THR tahun 2017 Pembayaran pertama bulan Juli 2017 sebesar 50%, Pembayaran ke dua bulan Mei 2018 sebesar 50%;
 3. Untuk THR tahun 2018 Dibayarkan 2 kali dengan skema 50% - 50%;
- Bahwa kami menolak bentuk keterlambatan pembayaran gaji, sebetulnya ada pertemuan dengan pihak perusahaan tapi tidak memberikan jawabannya tidak pasti hingga kapan kami berhenti akan dicicil;
- Bahwa keterlambatan pembayaran gaji hingga saat ini masih terjadi;
- Bahwa keterlambatan pembayaran gaji itu hanya sosialisasi saja;
- Bahwa pembayaran gaji yang dicicil tidak disertai dengan denda keterlambatan;
- Bahwa dampak yang terjadi atas keterlambatan pembayaran gaji misalnya yang terjadi di saya tunjangan tidak dibayarkan kemudian THR tidak dibayarkan kemudian kalau minus 5-6 juta tiap bulan itu artinya betul-betul saya tidak mempunyai uang;
- Bahwa belum ada kepastian sampai kapan akan dibayarkan seluruhnya Bahwa tunjangan dari 2017 hingga 2018 belum membayarkan tunjangan saya dan upah masih terjadi pemotongan;
- Bahwa saksi bekerja pada PT. MEDIA FAVORIT INTERNATIONAL dan bukan sebagai karyawan PT. GAYA FAVORIT PRESS;
- Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai pembayaran upah Penggugat;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui upah/gaji Penggugat;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat dibayarkan upah secara bertahap tetapi tidak mengetahui berapa yang telah dibayarkan;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui tentang keterlambatan pembayaran BPJS seperti yang didalilkan Penggugat;



- Bahwa Saksi menjelaskan ada pemberitahuan atau pengumuman mengenai pembayaran upah penggugat secara bertahap;
- Bahwa Saksi menerangkan Penggugat tidak pernah ada penolakan mengenai Pembayaran upah secara bertahap;

Menimbang, bahwa didepan sidang Tergugat melalui kuasanya telah mengajukan 1 (satu) orang saksi, di sumpah menurut agama dan kepercayaannya dan menerangkan hal hal yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Edward Ruland Waleleng :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat sampai saat ini masih bekerja di PT. GAYA FAVORIT PRESS;
- Bahwa saksi saat ini masih bekerja sebagai Staff HRD/Personalia PT. GAYA FAVORIT PRESS;
- Bahwa saksi menerangkan mengetahui upah/gaji Penggugat sepengetahuan saksi diatas Rp. 10 Juta;
- Bahwa saksi menerangkan pada tahun 2018 tidak ada keterlambatan pembayaran upah namun ada kekurangan pembayaran yang dibayarkan secara bertahap;
- Saksi menerangkan pembayaran upah/gaji selama bekerja yaitu pada tanggal 25 setiap bulannya;
- Saksi juga menerangkan pembayaran THR 2018 kepada Penggugat maupun karyawan lainnya telah dibayarkan seluruhnya;
- Saksi menerangkan pembayaran upah bulan Desember 2018 dibayarkan secara penuh tidak ada keterlambatan maupun kekurangan;
- Saksi menerangkan bahwa pembayaran sisa kekurangan upah/gaji Penggugat maupun karyawan lainnya pada bulan Januari 2018 – November 2018 akan dibayarkan seluruhnya dalam waktu 3 (tiga) bulan yaitu Januari 2019 – Maret 2019;
- Bahwa pembayaran Gaji secara bertahap tersebut telah diumumkan dan melalui pemberitahuan kepada seluruh karyawan;
- Bahwa saksi mengetahui permasalahan Penggugat dengan Tergugat pada proses Triparti (Mediasi) dan mengetahui Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja;

Halaman 45 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menerangkan Anjuran Dinas Tenaga Kerja anjuran untuk dibayarkan kekurangan upah dan tidak ada denda kekurangan upah;
- Bahwa saksi menerangkan dalam Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja tidak ada anjuran mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Bahwa saksi menerangkan Anjuran tersebut ditolak dengan alasan karena PT. GAYA FAVORIT PRESS telah membayarkan upah seluruhnya dalam isi anjuran mediator;
- Bahwa sisa kekurangan gaji karyawan Tahun 2017 yaitu pada bulan November 2017 dan Desember 2017;
- Bahwa pembayaran gaji secara tidak full pada tahun 2017 dan tahun 2018 hanya bagi karyawan yang diatas Rp. 7.000.000.- (Tujuh Juta Rupiah);
- Bahwa Saksi menerangkan Majalah Femina bukan lah Unit bisnis PT. CHANDRA SAKTI;
- Bahwa saksi menerangkan sejak dilakukan pembayaran gaji secara bertahap karyawan menerima dan tidak ada penolakan ataupun keberatan dari karyawan termasuk Penggugat;

Menimbang, bahwa pada sidang berikutnya yang telah ditentukan yaitu tanggal 10 Januari 2019, Para pihak baik Penggugat maupun Tergugat melalui kuasanya masing-masing telah mengajukan kesimpulan secara tertulis;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada para pihak untuk berdamai, sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan gugatan *a quo* karena Tergugat menolak anjuran Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan mengeluarkan Anjuran Nomor : 1241/-1.835.3, Tertanggal 29 Maret 2018, tetapi Tergugat tidak
Halaman 46 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa selain mengajukan bantahan dan perlawanan terhadap pokok perkara, Tergugat juga mengajukan Eksepsi, oleh karena itu Majelis Hakim perlu terlebih dahulu mempertimbangkan dalam Eksepsi, sebelum mempertimbangkan dalam pokok perkaranya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Eksepsinya mohon agar Majelis Hakim menolak atau setidaknya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*) secara keseluruhan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Eksepsinya menguraikan dengan dalil-dalil yang pada pokoknya telah disebutkan pada bagian lain dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam bantahan terhadap Eksepsi Tergugat menguraikan dengan dalil-dalil yang pada pokoknya telah disebutkan pada bagian lain dalam putusan ini;

Menimbang bahwa didalam jawaban Tergugat tertanggal, 18 Oktober 2018 telah mengemukakan eksepsi Tergugat yang pada dasarnya yaitu eksepsi yang menyatakan sebagai berikut :

1. Gugatan Penggugat Cacat Materil Mengajukan Gugatan Perihal Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, dengan alasan bahwa gugatan yang mengandung cacat materil tidak memenuhi salah satu syarat dalam mengajukan sebuah gugatan perselisihan hubungan industrial yaitu mengenai objek perselisihan yang diperselisihkan;
2. Gugatan Penggugat *Obscuur Libel* terdapat Kontradiksi antara Posita dan Petitum, dengan alasan bahwa gugatan yang di tuntutan dalam petitum harus diuraikan terlebih dahulu dalam bagian posita, mengenai alasan alasan hukum pada bagian posita, namun apabila pada bagian posita tidak diuraikan maka hal tersebut tidak dapat di tuntutan dan diajukan pada bagian petitumnya;
3. Gugatan Penggugat Kabur atau tidak Jelas (*Obscuur Libel*) terhadap Fundamentum Petendi gugatan posita dan petitum dalam perhitungan denda keterlambatan, dengan alasan bahwa gugatan Penggugat menuntut denda keterlambatan upah/gaji dari bulan Agustus 2017 sampai dengan Bulan bulan Agustus 2018 dan denda tunjangan THR tahun 2018, namun

Halaman 47 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/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)



Penggugat tidak mencantumkan secara detail dan terang perhitungan berapa denda keterlambatan upah/gaji tersebut;

4. Gugatan Penggugat Kabur atau tidak Jelas (*Obscuur Libel*) karena memperselisihkan 2 (dua) perselisihan dalam satu gugatan, dengan alasan bahwa gugatan Penggugat menuntut mengenai Perihal Perselisihan Hubungan Industrial, namun dalam dasar gugatan *a quo* penggugat mendalilkan mengenai perselisihan Hubungan Industrial atau perselisihan yang diikuti dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat seperti tersebut diatas, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Eksepsi angka (1) tentang Gugatan Penggugat Cacat Materiil Mengajukan Gugatan Perihal Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, dengan alasan bahwa gugatan yang mengandung cacat materiil tidak memenuhi salah satu syarat dalam mengajukan sebuah gugatan perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan definisi Perselisihan hubungan industrial pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;*

Menimbang, bahwa pada pokoknya Gugatan yang diajukan Penggugat adalah Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial atau Perselisihan Hak yang diikuti dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan sebagai berikut : *“Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan”*, sehingga menurut Majelis Hakim eksepsi Tergugat tersebut tidak berdasar, karena itu harus ditolak;

Eksepsi angka (2) tentang Gugatan Penggugat *Obscuur Libel* terdapat Kontradiksi antara Posita dan Petitum, dengan alasan bahwa gugatan yang di tuntut dalam petitum harus diuraikan terlebih dahulu dalam bagian posita, mengenai alasan hukum pada bagian posita, namun apabila pada

Halaman 48 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



bagian posita tidak diuraikan maka hal tersebut tidak dapat di tuntutan dan diajukan pada bagian petitumnya;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dalil-dalil yang menimbulkan kontradiksi antara posita dan posita dan eksepsi dengan posita dan petitum, maka setelah Majelis Hakim mempelajari gugatan secara seksama, maka telah jelas tidak ada pertentangan antara posita dan posita dan posita dengan petitum, karena perbuatan Tergugat yang dimaksud dalam gugatan Penggugat adalah mengenai melanggar hukum ketenagakerjaan karena Penggugat adalah pekerja pada Tergugat sebagai perusahaan pemberi kerja atau tempat Penggugat bekerja/dipekerjakan, dan oleh karena itu eksepsi tersebut telah menyangkut pokok perkara maka eksepsi tersebut haruslah di kesampingkan atau ditolak;

Eksepsi angka (3) tentang Gugatan Penggugat Kabur atau tidak Jelas (*Obscuur Libel*) terhadap Fundamentum Petendi gugatan posita dan petitum dalam perhitungan denda keterlambatan, dengan alasan bahwa gugatan Penggugat menuntut denda keterlambatan upah/gaji dari bulan Agustus 2017 sampai dengan Bulan bulan Agustus 2018 dan denda tunjangan THR tahun 2018, namun Penggugat tidak mencantumkan secara detail dan terang perhitungan berapa denda keterlambatan upah/gaji tersebut;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan meneliti secara seksama Gugatan Penggugat, menurut Majelis Hakim gugatan Penggugat telah jelas karena didalam gugatan Penggugat telah menguraikan secara jelas dan rinci mengenai pokok-pokok perkara yang dipersengketakan oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat, dalam posita gugatannya yaitu mengenai perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara ISTI ASTARI ANGGRAINI dengan alamat di Jalan Rajawali Blok A/118, Kota Bekasi sebagai Penggugat melawan PT. Gaya Favorit Press yang beralamat di Jalan HR. Rasuna Said Kav. B 32-33, Setiabudi, Jakarta Selatan sebagai Tergugat, sedangkan petitum pokoknya adalah Tergugat tidak membayar gaji Penggugat tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Penggugat, hal tersebut sudah cukup alasan bagi Penggugat untuk mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena tidak ada jaminan kepastian hak atas gaji pada perusahaan Tergugat kedepan, sesuai dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga terhadap eksepsi yang menyatakan gugatan kabur atau tidak jelas haruslah dinyatakan ditolak;

Halaman 49 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka terhadap denda yang tidak dijelaskan dengan rinci dari mana asalnya denda dalam perhitungan tersebut dan berdasarkan apa? Apalagi denda dan bunga bank sifatnya fluktuatif (berubah/tidak tetap) adalah merupakan bagian dari pokok perkara yang akan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim setelah memperhatikan bukti-bukti dan ketentuan hukum yang saling bersesuaian;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut diatas maka eksepsi Tergugat dianggap tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan oleh karenanya haruslah ditolak;

Eksepsi angka (4) tentang Gugatan Penggugat Kabur atau tidak Jelas (*Obscuur Libel*) karena memperselisihkan 2 (dua) perselisihan dalam satu gugatan, dengan alasan bahwa gugatan Penggugat menuntut mengenai Perihal Perselisihan Hubungan Industrial, namun dalam dasar gugatan *a quo* penggugat mendalilkan mengenai perselisihan Hubungan Industrial atau perselisihan yang diikuti dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa memperselisihkan 2 (dua) perselisihan dalam satu gugatan telah diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah dijelaskan pada pertimbangan sebelumnya, menurut Majelis Hakim bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut yang menyatakan gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*), karena adanya ketidakjelasan dan kaburnya gugatan, yang disebabkan adanya ketidakjelasan mengenai jenis gugatan yang dimaksud, apakah gugatan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK atau gugatan antar SP dalam suatu perusahaan dan tidak ada rincian gugatan dalam petitum Penggugat, setelah Majelis Hakim periksa dan pertimbangan, ternyata eksepsi Tergugat bahwa surat gugatan kabur (*obscur libel*) ternyata tidak terbukti, sebab gugatan Penggugat cukup detail dan menjelaskan bahwa posita maupun petitum gugatan yang diajukan Penggugat adalah gugatan PHK, tidak lain. Sedangkan adanya tuntutan hak adalah akibat hukum lain dari gugatan PHK Penggugat tersebut, sehingga terhadap eksepsi yang menyatakan gugatan kabur atau tidak jelas haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut diatas maka eksepsi - eksepsi Tergugat dianggap tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan oleh karenanya haruslah ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena Eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perkaranya;



DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan menelaah gugatan Penggugat secara cermat dan teliti diperoleh kesimpulan bahwa substansi gugatan Penggugat pada pokoknya adalah Tergugat tidak membayar gaji Penggugat tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Penggugat, hal tersebut sudah cukup alasan bagi Penggugat untuk mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena tidak ada jaminan kepastian hak atas gaji pada perusahaan Tergugat kedepan, sesuai dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Tergugat membantah dalil gugatan Penggugat dengan alasan yang pada pokoknya Tergugat pada waktu itu mengalami kondisi keuangan *cash flow*, bukan karena kesengajaan tetapi lebih merupakan factor di luar kehendak dari Tergugat, mengingat usaha yang dijalani Tergugat mulai dari Tahun 2016 mengalami kondisi perusahaan yang tidak stabil dimana media cetak tidak seperti dahulu dan pendapatan yang berasal dari iklan sangat menurun drastis dikarenakan beberapa faktor yang diantaranya : Terdapat banyak Media Online di internet selain Tergugat dan berkurangnya pembaca media cetak (Koran/Majalah), sehingga berdasarkan hal tersebut mohon agar Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa Perselisihan Hak dimaksud adalah perselisihan akibat tidak dipenuhinya hak Penggugat atas upah dan hak hak lainnya secara *normative* yang di lakukan oleh Tergugat. Sedangkan Perselisihan PHK dimaksud adalah perselisihan yang timbul akibat tidak adanya persesuaian pendapat terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang di lakukan oleh Tergugat kepada Penggugat ;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Penggugat yang menyatakan telah dilakukan PHK sepihak maka yang harus dibuktikan dalam perkara *a quo* adalah :

1. Apakah benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat, dan apakah PHK tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?;



2. Siapakah yang berinisiatif untuk mengakhiri hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara *a quo* telah sesuai dengan ketentuan yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?;
3. Apakah benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat tersebut dengan tidak membayar hak-hak Penggugat atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta uang denda keterlambatan ?;

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

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

1. Berupa 34 (Tiga Puluh Empat) buah surat/dokumen, dimana setelah di cocokkan dengan aslinya kemudian di bubuhi meterai secukupnya lalu di lampirkan dalam berkas ini dengan diberi tanda P-1 sampai dengan P-34;
2. Berupa keterangan dari 1 (satu) orang saksi fakta yang telah diambil sumpah bernama Cecep Gumilan, saksi ini setelah di sumpah menurut agamanya kemudian memberikan keterangan sebagaimana telah dicantumkan dalam bagian lain dalam putusan ini dan untuk singkatnya tidak dimuat disini ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan penolakan dan perlawanannya terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan alat-alat bukti sebagai berikut :

1. Berupa 13 (Tiga Belas) buah surat/dokumen, dimana setelah di cocokkan dengan aslinya kemudian di bubuhi meterai secukupnya lalu di lampirkan dalam berkas ini dengan diberi tanda T-1 sampai dengan T-13;
2. Berupa keterangan dari 1 (satu) orang saksi fakta yang telah diambil sumpah bernama Edward Ruland Waleleng, saksi ini setelah di sumpah menurut agamanya kemudian memberikan keterangan sebagaimana telah dicantumkan dalam bagian lain dalam putusan ini dan untuk singkatnya tidak dimuat disini ;

Menimbang, bahwa sebelum masuk pada pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;



Menimbang, bahwa Penggugat mengaku telah bekerja pada Tergugat terhitung sejak Tahun 2002 sampai dengan Tahun 2018, pada awalnya Penggugat bekerja pada Tergugat dengan status sebagai Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) selama 3 (tiga) bulan sejak 24 Juni 2002 hingga 24 September 2002 yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak pada 24 Juni 2002 (Bukti P-1). Kemudian Penggugat telah diangkat sebagai karyawan tetap oleh Tergugat pada 1 Juli 2003 berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap dengan No. 331/HRD/S-KT/PKF-GFP/VI/2003 dengan jabatan sebagai *Staf Artistik Pusat Kreatif FEMINA* (Bukti P-3, P-4, P-2=Bukti T-1, T-2), dengan jabatan terakhir sebagai *Creative Designer Director* dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 13.599.397; (*Tiga Belas Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Sembilan Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Rupiah*) per bulan (Bukti P-5 dan P-6), dan sesuai dengan keterangan saksi yang disampaikan oleh saksi Penggugat yang bernama Cecep Gumilan dan saksi Tergugat bernama Edward Ruland Waleleng yang menerangkan bahwa "Penggugat jabatan terakhir adalah *Creative Designer Director* dan masa kerja Penggugat sudah mencapai 16 (enam belas) tahun";

Menimbang bahwa, Tergugat dalam Jawabannya membenarkan, jabatan Penggugat adalah *Creative Designer Director* dan mulai bekerja sejak tanggal 24 Juni 2002 sampai dengan Tahun 2018, gaji terakhir Penggugat sebesar Rp. 13.599.397; (*Tiga Belas Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Sembilan Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Rupiah*) per bulan (Bukti P-5 dan P-6) per bulan, maka mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR *juncto* Pasal 1925 KUHPerdata pengakuan para pihak tersebut merupakan bukti yang sempurna, sehingga terhadap fakta hukum tersebut Majelis Hakim berpendirian bahwa berkaitan masa kerja, jabatan dan upah Penggugat tidak membutuhkan pembuktian lebih lanjut, karena secara faktual Penggugat benar sebagai karyawan di perusahaan Tergugat sesuai dengan pertimbangan diatas;

Menimbang, bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap secara terus menerus dan merupakan bagian dari suatu proses pelayanan jasa pada PT. Gaya Favorit Press serta dilakukan selama lebih dari 3 (tiga) tahun berturut turut tanpa jeda;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah di kemukakan diatas, maka menurut Majelis Hakim, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, adalah hubungan kerja dengan setatus hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pegawai Tetap;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa menurut pendapat Majelis Hakim, Penggugat yaitu saudara ISTI ASTARI ANGGRAINI, Pegawai pada PT. Gaya Favorit Press, dengan Masa kerja 16 Tahun lebih, dengan jabatan *Creative Designer Director* dan menerima upah sebesar sebesar Rp. 13.599.397; (*Tiga Belas Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Sembilan Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Rupiah*) per bulan adalah sebagai pegawai/pekerja tetap (PKWTT) PT. Gaya Favorit Press *in cassu* Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan gugatan petitum ke-2 Penggugat yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dipersidangan ternyata para pihak telah mengupayakan penyelesaian perkara *a quo* secara musyawarah pada tingkat Bipartit (Bukti P-14 s/d P-17) dan kemudian dilanjutkan pada tingkat Tripartit (Bukti P-18 s/d P-20) pada anjuran Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan mengeluarkan Anjuran Nomor : 12411/-1.835.3, Tertanggal 29 Maret 2018 (Bukti P-21=Bukti T-4), maka Majelis hakim berpendapat bahwa para pihak telah melakukan proses penyelesaian perselisihan sesuai prosedur Pasal 3 *juncto* dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, akan tetapi Surat Anjuran adalah proses hukum diluar peradilan (*non litigasi*) sehingga tidak mengikat Majelis Hakim dalam memutus perkara *a quo*, kecuali terhadap hal-hal yang berkaitan erat dengan pokok perkara yang dianggap baik dan berguna untuk kepentingan para pihak;

Menimbang, bahwa terhadap surat anjuran tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan bahwa sesuai Pasal 13 ayat (2) butir (c) dan (d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan bahwa "dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis" dan sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menegaskan bahwa, dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud Pasal 13 ayat (2) butir (a), (c) dan (d) di tolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat;

Halaman 54 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Menimbang, bahwa yang menjadi pokok sengketa dalam perkara ini Penggugat mendalilkan Tergugat tidak membayar gaji Penggugat tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Penggugat, hal tersebut sudah cukup alasan bagi Penggugat untuk mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena tidak ada jaminan kepastian hak atas gaji pada perusahaan Tergugat kedepan, sesuai dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dilain pihak Tergugat mendalilkan bahwa Tergugat pada waktu itu mengalami kondisi keuangan *cash flow*, bukan karena kesengajaan tetapi lebih merupakan factor di luar kehendak dari Tergugat, mengingat usaha yang dijalani Tergugat mulai dari Tahun 2016 mengalami kondisi perusahaan yang tidak stabil dimana media cetak tidak seperti dahulu dan pendapatan yang berasal dari iklan sangat menurun drastis dikarenakan beberapa faktor yang diantaranya : Terdapat banyak Media Online di internet selain Tergugat dan berkurangnya pembaca media cetak (Koran/Majalah), sehingga berdasarkan hal tersebut mohon agar Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat, oleh karena kedua belah pihak memberikan keterangan dan pendapat yang bertolak belakang maka untuk itu Majelis Hakim akan mempertimbangkan kedua aspek ini lebih lanjut dengan memperhatikan bukti-bukti dan ketentuan yang relevan;

Menimbang, bahwa permasalahan berawal adanya keterlambatan pembayaran gaji/upah kepada para karyawan, Khususnya kepada Penggugat, sebagaimana Surat Tanda Terima Gaji/Tunjangan Karyawan yang di keluarkan oleh Tergugat, dengan rincian sebagai berikut :

- a) Gaji (Upah) Penggugat pada Bulan Februari 2016 secara tiba-tiba tanpa persetujuan Penggugat, Tergugat telah melakukan keterlambatan pembayaran Upah:
 - i. Upah tanggal 25 Februari 2016 dibayarkan hanya sebesar 50% yakni senilai Rp. 6.801.375;
 - ii. Upah tanggal 14 Maret 2016 dibayarkan sebesar 50% yakni senilai Rp. 6.801.375) (Bukti P-7);
- b) Gaji (Upah) Penggugat pada Bulan Juli 2016 secara tiba-tiba tanpa persetujuan Penggugat, Tergugat secara sepihak melakukan keterlambatan pembayaran Upah:
 - i. Upah tanggal 26 Juli 2016 dibayarkan hanya sebesar 50% yakni senilai Rp. 6.799.698;

Halaman 55 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- ii. Upah tanggal 16 Agustus 2016 dibayarkan sebesar 12,5% yakni senilai Rp. 1.699.930;
 - iii. Upah tanggal 26 Mei 2017 dibayarkan sebesar 18,75% yakni senilai Rp. 2.549.890;
 - iii. Upah tanggal 25 Januari 2018 dibayarkan sebesar 18,75% yakni senilai Rp. 2.549.890 (Bukti P-8);
- c) Gaji (Upah) Penggugat pada Bulan Juli 2017 secara tiba-tiba tanpa persetujuan Penggugat, Tergugat secara sepihak melakukan keterlambatan pembayaran Upah:
- i. Upah tanggal 25 Juli 2017 dibayarkan hanya sebesar 10% yakni senilai Rp. 1.359.600;
 - ii. Upah tanggal 7 Agustus 2017 dibayarkan sebesar 10% yakni senilai Rp. 1.359.600;
 - iii. Upah tanggal 15 Agustus 2017 dibayarkan sebesar 20% yakni senilai Rp. 2.719.200;
 - iv. Upah tanggal 25 Agustus 2018 dibayarkan sebesar 60% yakni senilai Rp. 8.157.315 (Bukti P-9);
- d) Print Out E-mail Pengumuman kepada Karyawan PT. BINA FAVORIT PRESS mengenai Gaji bulan Juli 2016 yang telah direalisasikan Tergugat pada Januari 2018 sampai dengan lunas, tidak ada pemotongan ataupun pengurangan upah pekerja (Bukti T-5);
- e) Print Out E-mail pengumuman kepada Karyawan PT. BINA FAVORIT PRESS mengenai sisa kekurangan THR telah dibayarkan Lunas, dan Sisa Kekurangan Pembayaran THR 2018 akan segera dilunasi dalam kurun waktu 3 Bulan yaitu dilunasi pada tanggal 25 Mei 2018, dan kekurangan THR 2018 akan segera dilunasi, bahwa menunjukkan tidak ada pemotongan ataupun pengurangan pembayaran THR dan kekurangan telah dibayarkan (Bukti T-6);
- f) Print Out E-mail Pengumuman kepada Karyawan PT. BINA FAVORIT PRESS mengenai pelunasan sisa kekurangan THR 2018 pada tanggal 15 Agustus 2018 dan Pelunasan Kekurangan Gaji Tahun 2017 dibayarkan secara bertahap selama 5 bulan mulai Agustus 2018 sampai dengan Desember 2018, telah dilunasi pada tanggal 15 Agustus 2018, dan Kekurangan Sisa Pembayaran Upah/Gaji tahun 2017 akan diselesaikan sampai dengan Desember 2018 (Bukti T-7);

Menimbang, bahwa selain tidak tepat waktu dalam membayarkan upah kepada Penggugat, dimana Tergugat juga dalam membayarkan upah tidak secara langsung sesuai dengan gajinya melainkan dicicil antara 3 (tiga) kali

Halaman 56 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/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

sampai dengan 5 (lima) kali cicilan, dimana tindakan Tergugat tersebut jelas sangat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang berbunyi : *"Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu"*, dan ketentuan Pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang dengan tegas mengatur : *"Upah Pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah"*;

Menimbang, bahwa atas keterlambatan pembayaran gaji yang berulang tersebut, Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan bahwa keterlambatan pembayaran upah karyawan bukan karena kesengajaan dari pihak Tergugat tetapi dengan alasan yang pada pokoknya Tergugat pada waktu itu mengalami kondisi keuangan *cash flow*, atau lebih merupakan factor di luar kehendak dari Tergugat, mengingat usaha yang dijalani Tergugat mulai dari Tahun 2016 mengalami kondisi perusahaan yang tidak stabil dimana media cetak tidak seperti dahulu dan pendapatan yang berasal dari iklan sangat menurun drastis dikarenakan beberapa faktor yang diantaranya : Terdapat banyak Media Online di internet selain Tergugat dan berkurangnya pembaca media cetak (Koran/Majalah);

Menimbang bahwa ketentuan mengenai pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial karena pengusaha terlambat dalam membayar gaji/upah pekerja/buruh telah diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan *"Pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan... (c) tidak membayarkan upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih..."*, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan mengabulkan gugatan Penggugat dengan menyatakan

Halaman 57 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/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)



bahwa Tergugat telah melanggar Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut dan menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sesuai ketentuan yang disebutkan dalam Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat diatas Majelis Hakim akan mempertimbangkan 2 (dua) hal pokok yaitu yang *Pertama* apakah benar Tergugat terlambat membayar upah Penggugat dari bulan Februari 2016 s/d April 2016, dan upah Juli 2016 s/d September 2016 serta dari bulan Juli 2017 s/d September 2017, sebagian upah karyawan belum dibayarkan, telah sesuai atau bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dengan segala akibat hukumnya, *kedua* apakah permohonan Penggugat untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat berdasarkan ketentuan pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, memiliki dasar hukum yang cukup untuk dikabulkan atau sama sekali tidak memiliki dasar hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi :

- (1). *Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*
 - a. *menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;*
 - b. *membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
 - 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;*
 - e. *memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
 - f. *memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.*
- (2). *Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu)*

Halaman 58 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- (3). *Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).*

Menimbang, bahwa dari ketentuan Pasal 169 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut dibawah ini:

1. Pekerja dapat mengajukan gugatan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pengusaha apabila pengusaha terbukti telah melakukan pelanggaran hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Dalam hal pengusaha terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) maka pengusaha berkewajiban membayar uang kompensasi PHK terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 169 ayat (2) yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Dalam hal pengusaha tidak terbukti telah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) maka pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja tanpa perlu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja tidak berhak memperoleh uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa jika ketentuan diatas dikaitkan khususnya dengan alasan gugatan Penggugat dalam perkara ini maka secara yuridis Penggugat dalam kedudukannya sebagai pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat dalam kedudukannya sebagai pengusaha apabila Tergugat terbukti tidak membayar upah Penggugat

Halaman 59 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam gugatan dan repliknya secara nyata-nyata Penggugat mendalilkan mengajukan gugatan permohonan PHK *a quo* didasarkan pada ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf (c) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan alasan karena Tergugat terlambat membayar upah Penggugat dari bulan Februari 2016 s/d April 2016, dan upah Juli 2016 s/d September 2016 serta dari bulan Juli 2017 s/d September 2017, maka untuk itu Majelis Hakim mempertimbangkan aspek ini lebih lanjut;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan mencermati Bukti P-7 s/d P-9 dan Bukti T-5 s/d T-7 dan keterangan saksi baik dari Penggugat maupun saksi dari Tergugat dalam persidangan serta dikaitkan dengan jawaban Tergugat angka (8) dan angka (9) halaman 6 diperoleh fakta bahwa Tergugat terbukti terlambat membayar upah Penggugat yaitu Februari 2016 s/d April 2016, dan upah Juli 2016 s/d September 2016, karena perusahaan sedang kesulitan dana, begitu pula untuk pembayaran upah bulan Juli 2017 s/d September 2017. Dan Tergugat juga dalam membayarkan upah tidak secara langsung sesuai dengan gajinya melainkan dicicil antara 3 (tiga) kali sampai dengan 5 (lima) kali cicilan;

Menimbang, bahwa saksi Penggugat yang bernama Cecep Gumilan dalam persidangan pada pokoknya menerangkan dan membenarkan Tergugat pernah mengalami keterlambatan upah mulai Februari 2016 s.d. September 2017, dan Bahwa saksi juga mengalami upah yang dibayarkan oleh Tergugat tidak tepat waktu sampai dua bulan atau tiga bulan berikutnya;

Menimbang, bahwa demikian pula saksi Tergugat bernama Edward Ruland Waleleng dalam persidangan pada pokoknya menerangkan dan membenarkan upah selalu terlambat dibayar dengan alasan katanya manajemen tidak ada uang, tetapi pada akhirnya dibayar dengan lunas, Dan Tergugat juga dalam membayarkan upah tidak secara langsung sesuai dengan gajinya melainkan dicicil antara 3 (tiga) kali sampai dengan 5 (lima) kali cicilan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat sebagai pekerja berhak dan dapat mengajukan gugatan permohonan PHK terhadap Tergugat sebagai pengusaha apabila Tergugat terbukti tidak membayar upah Penggugat tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih, ketentuan ini merupakan syarat mutlak

Halaman 60 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



bagi pekerja/Penggugat untuk mengajukan gugatan permohonan PHK terhadap Tergugat sebagai pengusaha, artinya likuiditas perusahaan dalam hal ini yaitu PT. Gaya Favorit Press dalam kesulitan keuangan dalam membayar karyawannya dan apabila syarat tersebut tidak terpenuhi atau apabila ternyata Tergugat sebagai pengusaha tidak terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 169 ayat (1) huruf c maka gugatan permohonan PHK yang diajukan oleh Penggugat sebagai pekerja haruslah ditolak, dan Tergugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan atas PHK tersebut pekerja tidak berhak memperoleh uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas oleh karena secara nyata-nyata Tergugat terbukti terlambat membayar upah Penggugat yakni upah bulan Februari 2016 s/d April 2016 rencana pembayaran upah Januari 2018, dan upah Juli 2016 s/d September 2016 dan rencana pembayaran dan dilunasi 25 Mei 2018, serta belum bisa memberi kepastian kapan pelunasan kekurangan upah bulan Juli 2017 s/d September 2017 karena perusahaan sedang kesulitan dana, walaupun Tergugat sudah membayar seluruh upah Penggugat sebagaimana dalam bukti T-5 sampai dengan T-7, namun pembayar upah tersebut tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan, yakni pertanggal 30 setiap bulannya atau pertanggal 1 Bulan Berikutnya, dengan demikian Tergugat terbukti melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c yaitu tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih sebagaimana pertimbangan hukum diatas, maka menurut Majelis Hakim gugatan permohonan PHK yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Tergugat melakukan pelanggaran ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana pertimbangan diatas, dan sebagai akibat dari perselisihan *a quo* Penggugat juga tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat, karenanya Majelis Hakim harus menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas

Halaman 61 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh karenanya gugatan pokok Penggugat sebagaimana tercantum dalam petitum angka 2 haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan-pertimbangan diatas, Majelis Hakim berpendirian Petitum ke-2 Penggugat yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan huruf d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat mengabulkan gugatan Penggugat Pada Petitum ke-2;

Menimbang, bahwa dalam dalil bantahannya, Tergugat mendasarkan argumentasinya pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, yang pada intinya menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah berdasarkan alasan efisiensi untuk mengurangi tenaga kerja karena kondisi keuangan Perusahaan mengalami defisit;

Menimbang, bahwa Ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah ketentuan yang *mengkualifisir atau mengecualikan* ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini dipertegas dari frasa "*bukan karena kerugian secara 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa*", sehingga menurut Majelis Hakim apabila Tergugat tidak dapat membuktikan adanya kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut dengan laporan keuangan perusahaan yang telah *diaudit* oleh *akuntan publik* atau keadaan memaksa karena tidak ada satu pun bukti tertulis atas alasan kerugian tersebut, maka perusahaan akan dikualifikasikan melakukan PHK karena efisiensi, oleh karena tidak beralasan hukum yang cukup dan karenanya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan gugatan petitum ke-3 (tiga) Penggugat yang menghukum Tergugat untuk membayar sisa upah/gaji berikut dengan denda keterlambatan yaitu sebesar Rp. 55.691.675,35 (*Lima Puluh Lima Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Enam Puluh Tujuh Ribu Lima Koma Tiga Puluh Lima Rupiah*), dan sekaligus akan mempertimbangkan gugatan petitum ke-4 (empat) Penggugat yang menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, uang penghargaan

Halaman 62 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/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)



masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dalam Pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp. 375.343.357,2 (*Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Tiga Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Tujuh Point Dua Rupiah*);

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat terbukti telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih yang dilatarbelakangi oleh tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi dan Penggugat juga tidak terbukti melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan PT. Gaya Favorit Press sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, maka besaran uang kompensasi PHK yang wajib dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat adalah berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan 1 (satu) kali uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan diatas, Majelis Hakim akan menetapkan Kewajiban Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat dan hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Uang Pesangon dengan masa kerja Penggugat dihitung sejak 24 Juni 2002 hingga putusan ini diucapkan telah mencapai 16 (enam belas) tahun lebih, tetapi kurang dari 17 (tujuh belas) tahun dengan gaji/upah sebesar yang akan di perhitungkan dibawah ini, yang terdiri atas uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan 1 (satu) kali uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum yang terungkap bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan jabatan sebagai *Creative Designer Director* pada PT. Gaya Favorit Press dengan Masa kerja 16 (enam belas) tahun lebih, tetapi kurang dari 17 (tujuh belas) tahun (sejak 24 Juni 2002 hingga putusan ini diucapkan) dan mendapat upah terakhir sebesar Rp. 13.599.397; (*Tiga Belas Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Sembilan Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Rupiah*) per bulan bulan (Bukti P-5 dan P-6), maka untuk

Halaman 63 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghitung hak-hak Pekerja/Penggugat, Majelis Hakim menggunakan upah sebesar Rp. 13.599.397; (*Tiga Belas Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Sembilan Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Rupiah*) per bulan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan;

Sehingga uang kompensasi yang harus dibayarkan kepada Penggugat adalah sebagai berikut yang terdiri dari :

No	Hak - hak Penggugat	Jumlah
1	Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp. 13.599.397;	244.789.164
2	Uang Penghargaan Masa Kerja : 1 x 6 x Rp. 13.599.397;	81.596.382
3	Uang Penggantian Hak atas pengobatan & perumahan: 15% x (Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja)= 15% x Rp. 326.385.528,-)	48.957.829
	Total	375.343.357.

(*Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Tiga Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Tujuh Rupiah*);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat tuntutan petitum Penggugat yang terkait tentang Denda Keterlambatan Upah dan denda Keterlambatan Pembayaran THR Tahun 2018 tidak dapat di kabulkan oleh karena Penggugat tidak dapat membuktikan gugatannya bahwa Denda Keterlambatan Upah dan denda Keterlambatan Pembayaran THR Tahun 2018 adalah sebagai hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat, disamping itu tidak patut dan tidak adil kalau Tergugat dibebankan untuk membayar Denda Keterlambatan upah kepada Penggugat karena saat ini kondisi keuangan Tergugat mengalami penurunan *cash flow*, oleh karena tidak beralasan hukum dan karenanya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat pada Petitum angka 3 (tiga) harus dinyatakan ditolak, sedangkan gugatan Penggugat pada Petitum angka 4 (empat) harus dinyatakan dikabulkan untuk sebagian ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan gugatan Penggugat pada petitum ke-6 Penggugat, yang menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (*satu juta rupiah*) perhari jika Tergugat tidak melaksanakan putusan;

Halaman 64 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Menimbang, bahwa mengenai uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (*satu juta rupiah*) tiap hari sejak putusan ini di berkekuatan hukum tetap, maka Majelis Hakim berpendapat oleh karena "*tuntutan dwangsom tidak dapat di kabulkan bersama-sama terhadap suatu putusan yang amarnya menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang*", sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia telah memberikan acuan dan/atau petunjuk yang jelas sebagaimana di bawah ini : Putusan Mahkamah Agung No. 791 K/Sip/1972, tertanggal 26 Februari 1973 yang pada intinya menyatakan bahwa "*Tuntutan uang paksa (dwangsom) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang*" dan Putusan Mahkamah Agung RI No. 307 K/Sip/1976, tertanggal 7 Desember 1976 yang pada intinya menegaskan bahwa : "*Uang paksa (dwangsom) hanya dapat dikenakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang*" (*vide Pasal 606a Rv*). *Dwangsom* hanya dapat di kabulkan dalam hal suatu tuntutan mohon putusan untuk menghukum seseorang melakukan suatu perbuatan hukum tertentu yang tujuannya agar si Tergugat melaksanakan perintah atau putusan tersebut, sehingga harus dinyatakan di tolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum ke-7 tentang menyatakan putusan ini dapat dijalankan dan dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali serta perlawanan dari Tergugat (*uit voerbaar bij voorraad*);

Menimbang, bahwa apa yang disyaratkan dalam ketentuan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 180 HIR *Juncto* SEMA Nomor 03 Tahun 2000 *Juncto* SEMA Nomor 4 Tahun 2001, tentang Putusan Serta Merta (*Uit voerbaar bij voorraad*) dan provisional diharuskan adanya syarat-syarat sebagai berikut:

- Ada surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang menurut Undang-Undang mempunyai kekuatan bukti;
- Ada putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) sebelumnya yang menguntungkan pihak Penggugat dan ada hubungannya dengan gugatan yang bersangkutan;
- Ada gugatan provisi yang di kabulkan;
- Dalam pokok sengketa mengenai *bezitsrecht*;

Menimbang, bahwa karena dalam gugatan Penggugat tersebut tidak terbukti adanya fakta yang *memenuhi seluruh syarat-syarat di mahsud*, dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim melihat tidak ada hal-hal yang sifatnya *eksepsional*, maka gugatan petitum angka ke-7 (tujuh) Penggugat tidak dapat untuk di kabulkan;

Menimbang, bahwa dalil-dalil dan alat bukti yang diajukan Penggugat selain yang telah dipertimbangkan di atas, menurut hemat Majelis Hakim tidak perlu lagi dipertimbangkan secara eksplisit dalam perkara *a quo* dinyatakan di kesampingkan, oleh karena itu tidak mempunyai relevansi dengan pokok perselisihan dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan pertimbangan hukum tersebut di atas, dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti yang tidak relevan dengan perkara ini serta alasan hukum lainnya, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan biaya perkara yang terkait dengan petitum angka 8 (delapan);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000; (seratus lima puluh juta)*", Namun demikian karena nilai gugatan Penggugat lebih dari Rp. 150.000.000; (*seratus lima puluh juta*), dan Tergugat berada pada pihak yang kalah, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 181 HIR, Tergugat harus di hukum untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini, sehingga dengan demikian Petitum ke-8 Penggugat layak untuk dikabulkan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 169 ayat (1) huruf c dan huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 66 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



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

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kompensasi atas pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, yang seluruhnya sebesar Rp. 375.343.357; (*Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Tiga Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Tujuh Rupiah*);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp. 416.000,00; (*Empat Ratus Enam Belas Ribu Rupiah*);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari *KAMIS, tanggal 17 Januari 2018*, oleh kami *YUZaida, S.H., M.H.* sebagai Hakim Ketua Majelis, *Ir. MAS MUANAM, M.H.* dan *HERI HARTANTO, S.H., M.H.* sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari *KAMIS, tanggal 24 Januari 2019*, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh *ALBERT C.I. SIMAMORA, S.H., M.H.* Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan dihadiri kuasa hukum Tergugat;

HAKIM ANGGOTA,

Ttd

IR. MAS MUANAM, M.H.

Ttd

HERI HARTANTO, S.H., M.H.

KETUA MAJELIS HAKIM,

Ttd

YUZaida, S.H., M.H.

PANITERA PENGGANTI,

Ttd

ALBERT C.I. SIMAMORA, S.H., M.H.

Halaman 67 dari 68 Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

1. Pendaftaran.....	Rp. 30.000,-;
2. Biaya Proses	Rp. 75.000,-;
3. Panggilan Sidang	Rp. 300.000,-;
4. Materai	Rp. 6.000,-;
5. Redaksi.....	Rp. 5.000,-; +
Jumlah	Rp. 416.000,-;

(Empat Ratus Enam Belas Ribu Rupiah);



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)

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PT.GAYA FAVORIT PRESS AKIBAT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 452K/PDT.SUS-PHI/2019)

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

28%
INTERNET SOURCES

20%
PUBLICATIONS

26%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1	repository.uma.ac.id Internet Source	3%
2	eprints.ulm.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	2%
4	repository.uinsu.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Bung Hatta Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Jember Student Paper	2%
7	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1%

9	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1 %
10	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
11	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
12	es.scribd.com Internet Source	1 %
13	Submitted to Sogang University Student Paper	1 %
14	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1 %
15	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
16	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
17	aswinsh.wordpress.com Internet Source	1 %
18	id.scribd.com Internet Source	1 %
19	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	1 %
20	repository.unida.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

