



Bungo, 26 Januari 2024

No : 01/M/LBH-PK/I/2024

Hal : **Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Kepada Yth

Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jambi

Di Pengadilan Hubungan Industrial Jambi

Jl. Jend. Ahmad Yani Nomor 16 Telanai Pura, Kota Jambi

Dengan hormat,

Perkenalkan saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **RISWANTO**

NIK : 1508120904830002

TTL : Lampung, 09 April 1983

Usia : 40 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : BTN Bungo Dani Blok B.14 RT 001 RW 000
Kelurahan Talang Pantai Kecamatan Bungo Dani
Kabupaten Bungo Provinsi Jambi

Selanjutnya memberikan Kuasa Khusus kepada :

1. INDRA SETIAWAN, S.H.,M.H.

2. ZASRAMANSYAH, S.H.

3. RIDHO SANTOSO, S.H.

4. ALIS SANTALIA, S.H.,M.H.

5. NETTY BUDIARTI, S.H.

Selaku Advokat, yang seluruhnya berkewarganegaraan Indonesia, yang tergabung pada kantor LBH Pelita Keadilan, yang beralamat kantor di Komplek Ruko Zaki Jl. Teuku Umar Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi, dengan alamat elektronik lbhpelitakeadilanbungo@gmail.com. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 01/SKK/Pdt.G-PHI/LBH-PK/X/2023 tanggal 18 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat.**

Dalam hal ini hendak mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja kepada PT. Permata Bungo Plaza yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman – Lintas Sebagai Kelurahan Bungo Barat Kecamatan Pasar Muara Bungo Provinsi Jambi, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat.**

Adapun gugatan ini diajukan dengan susunan dan alasan-alasan sebagai berikut :

A. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

B. KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL JAMBI

Bahwa berdasarkan pasal 1 angka 17 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Bahwa berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Bahwa berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan.

Bahwa berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing berdomisili di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi yang memiliki hubungan Penggugat sebagai Pekerja/karyawan diperusahaan Tergugat, yang mana antara Penggugat dan Tergugat terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan terhadap perselisihan itu Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi. Oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 55, Pasal 56, Pasal 59, dan Pasal 81, Pengadilan Khusus Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini.

C. POSITA

Pendahuluan

Bahwa karakteristik hukum ketenagakerjaan dihadirkan guna menciptakan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai upaya terjalannya rasa aman, tentram, dan sejahtera guna menunjang kesejahteraan terhadap seluruh pihak yang terlibat di dalam

terjadinya hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan didasarkan pada dua aspek sebagai poin penting. Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan dan yang kedua hukum yang bersifat otonom. Terciptanya hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan secara layak bagi tenaga kerja secara sosial agar tetap terlindungi apa yang menjadi haknya, mengingat jika dibandingkan dengan pengusaha atau dalam hal ini adalah pemberi kerja maka kedudukannya jauh lebih mapan dalam sektor tersebut.

Bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa hak-hak konstitusional warga negara yang menjadi hak-hak utama yang harus diwujudkan oleh negara. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NKRI 1945 menyatakan bahwa *"tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*. Kemudian pasca amandemen, pada pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa *"setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"* yang memuat hak warga negara dalam bidang-bidang ketenagakerjaan.

Bahwa melihat dari kedua pasal tersebut, terdapat kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan oleh karena itu diperlukan adanya perencanaan dibidang ketenagakerjaan untuk memwujudkan kewajiban negara terhadap pemenuhan hak konstitusional warga negara. Salah satu wujud penerapan kewajiban negara tersebut salah satunya memperhatikan hak-hak tenaga kerja/buruh dan prosedur mekanisme pemutusan hubungan kerja yang baik dan transparan agar memperoleh hak yang sama.

Bahwa Buruh/Pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam suatu perusahaan, secara makro juga memberi sumbangsih terhadap gerak perekonomian nasional dan global. Karena itu posisi tawar (*Bargaining Position*) pekerja/buruh juga tidak dapat dikecilkan terlebih dinegasikan. Karena tanpa kerja keras mereka, perusahaan tidak dapat berjalan dan dalam skala besar akan menyebabkan roda perekonomian akan terhambat.

Bahwa pemutusan hubungan kerja adalah¹ pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada hakikatnya dapat juga dapat ditafsirkan sebagai suatu bentuk pengakhiran nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Tenaga kerja hingga saat ini selalu menjadi pihak yang tidak memiliki kekuatan jika dihadapkan dan dibandingkan dengan pengusaha yang memiliki kekuatan. Sehingga tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila dihadapkan dengan kepentingan perusahaan².

Kronologi

1. Bahwa Penggugat telah bekerja dan mendedikasikan diri di PT. Permata Bungo Plaza / Tergugat sejak tahun 2009 s.d 2023 dengan status sebagai Karyawan dengan jabatan terakhir House Keeping.
2. Bahwa selama bekerja 14 tahun, Penggugat selalu bersikap baik dan tidak pernah melakukan kriminalitas atau hal-hal merugikan keuangan maupun kredibilitas perusahaan, begitu juga sebaliknya perusahaan tidak pernah bersifat diskriminatif dan intimidatif kepada Penggugat selama bekerja, yang secara keseluruhan dapat dikatakan sinergisitas pekerjaan dan dinamika hubungan

¹Pasal 1 Angka 25 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²aloysius uwiyono, dkk., *asas-asas hukum perburuhan*, penerbit pt. Raja grafindo persada, jakarta, 2014, HLM.136.

antara Penggugat sebagai karyawan dan Tergugat sebagai perusahaan berjalan dengan baik dan tidak pernah terjadi konflik yang signifikan, yang setidaknya masih dalam koridor patut dan wajar.

3. Bahwa selama bekerja 14 tahun, perusahaan memberikan Penggugat Gaji Pokok dan tunjangan makan setiap bulannya. Akan tetapi gaji pokok yang Penggugat terima sejak tahun 2011 besarnya dibawah Upah Minimum Provinsi Jambi. Sehingga antara gaji pokok ditambah tunjangan terdapat selisih dengan Upah Minimum Provinsi Jambi, dengan rincian sebagai berikut:

NO	TAHUN	GAJI	UMP JAMBI	SELISIH	HASIL (12 BULAN)
1	2009	RP. 850.000	RP. 800.000	RP. 50.000	RP. 600.000
2	2010	RP. 900.000	RP. 900.000	-	-
3	2011	RP. 991.736	RP.1.028.000	RP. 36.264	RP. 435.168
4	2012	RP. 1,090.909	RP.1.142.500	RP. 51.591	RP. 619.092
5	2013	RP. 1.200.000	RP.1.300.000	RP. 100.000	RP. 1.200.000
6	2014	RP. 1.320.000	RP.1.502.300	RP. 182.300	RP. 2.187.600
7	2015	RP. 1.452.000	RP.1.710.000	RP. 258.000	RP. 3.096.000
8	2016	RP. 1.597.200	RP.1.906.650	RP. 309.450	RP. 3.713.400
9	2017	RP. 1.756.920	RP.2.063.948	RP. 307.028	RP. 3.684.336
10	2018	RP. 1.756.920	RP.2.243.719	RP. 486.799	RP. 5.841.588
11	2019	RP. 1.756.920	RP.2.423.089	RP. 666.969	RP. 8.003.628
12	2020	RP. 1.756.920	RP.2.630.162	RP. 873.242	RP. 10.478.904
13	2021	RP. 1.756.920	RP.2.630.162	RP. 873.242	RP. 10.478.904
14	2022	RP. 1.932.612	RP.2.698.940	RP. 766.328	RP. 9.195.936
15	2023	RP. 1.932.612	RP.2.943.033	RP.1.010.421	RP. 12.125.052
TOTAL					RP. 71.659.608

4. Bahwa berdasarkan ketentuan³ bahwa Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dalam hal ini adalah Upah Minimum. Namun pada kenyataannya Tergugat tidak memberikan penghidupan yang layak dengan cara memberikan upah dibawah Upah Minimum Provinsi Jambi dalam kurun waktu 15 tahun yakni sejak tahun 2009 s.d 2023 dengan total selisih **Rp. 71.659.608**. Bahwa Meskipun tidak dilengkapi dengan putusan Dewan Pengawas Pengupahan, namun selisih antara Gaji Penggugat dengan UMP Jambi dapat dilegitimasi dengan alat bukti formil Surat Keputusan Gubernur Jambi tentang Upah Minimum Provinsi Jambi dikonstatir dengan slip gaji Penggugat dan/atau pengakuan Tergugat yang nantinya *de jure* akan membuktikan adanya upah dibawah minumum. Untuk itu mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim terhadap total selisih sebesar **Rp. 71.659.608** dikualifikasi sebagai gaji yang belum dibayarkan selama 15 tahun yakni terhitung sejak tahun 2009 s.d 2023.
5. Bahwa atas pelanggaran hak normatif ini, patut dan layak tindakan Tergugat yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan/atau bertentangan dengan kewajiban hukumnya dikualifisir sebagai Perbuatan

³Pasal 88 ayat (1) dan ayat (3) huruf a UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Melawan Hukum terkait prosedur pemutusan hubungan kerja dan hak-hak normatif Penggugat;

6. Bahwa selain hal perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, pada dasarnya antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah terjadi konflik vertikal dengan pimpinan perusahaan dan/atau melanggar perjanjian kerja/peraturan perusahaan, apa yang Penguat rincikan dalam gugatan bukanlah bertujuan untuk mendiskreditkan nama baik Tergugat atau sekedar *searching* kesalahan perusahaan, melainkan dapat dimaklumi sebagai upaya Penggugat yang berkedudukan sebagai tenaga kerja/buruh memperjuangkan hak normatifnya agar hak tersebut dapat terpenuhi sebagaimana mestinya demi kehidupan dan kesejahteraan Penggugat sebagai karyawan.

Alasan Permohonan PHK

7. Bahwa selain mendapatkan upah dibawah minimum provinsi jambi, dalam kurun waktu 3 tahun yakni sejak tahun 2021 s.d 2023 selain sistem gaji dibayar tidak tepat pada waktunya, juga dibayarkan dalam 2 termin pembayaran dalam 1 bulan. Sebagai contoh tahun 2023, gaji pokok Penggugat adalah sebesar Rp.1.932.000 (satu juta sembilan ratus tiga puluh dua ribu rupiah) padahal Upah Minimum Provinsi Jambi 2023 adalah Rp.2.943.000. Namun meskipun demikian, Penggugat tidak pernah mengajukan keberatan atau protes kepada perusahaan. Namun seiring berjalannya waktu, baik karena faktor inflasi nasional yang menyebabkan harga kebutuhan semakin meningkat disamping kebutuhan pendidikan, perawatan, dan perumahan yang terus bertambah. Sehingga gaji dibawah UMP terlebih dengan sistem pembayaran yang tidak tepat pada waktunya, menyebabkan Penggugat dipaksa situasi untuk melangkah kearah yang lebih sejahtera dan tidak ingin lagi melanjutkan hubungan pekerjaan dengan Tergugat.
8. Bahwa berangkat dari kerangka berfikir tersebut, dimana pengabdian Penggugat selama 14 tahun tidak linier dengan kesejahteraan yang didapatkan, alasan esensial kurangnya perhatian kesejahteraan terhadap karyawan menjadi faktor pendorong bagi Penggugat untuk mencari kehidupan yang lebih baik. Oleh karenanya pada tanggal 27 Oktober 2023, Penggugat mengajukan Surat Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pembayaran Gaji dibayar tidak tepat pada waktunya selama 3 TAHUN berturut-turut. Akan tetapi Tergugat tidak menanggapi Surat Permohonan Penggugat tersebut.

Bipartit

9. Bahwa atas situasi ini Penggugat telah berupaya melakukan musyawarah bilateral dengan Tergugat / Perundingan Bipartit dengan mengirimkan Surat Undangan kepada Tergugat sebanyak 2 kali secara berturut-turut yakni tanggal 06 November 2023 dan 14 November 2023. Akan tetapi Tergugat / atau wakilnya tidak hadir dan tidak mengkonfirmasi atas ketidakhadirannya.

Tripartit

10. Bahwa oleh karena upaya perundingan Bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka sesuai ketentuan⁴, Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo pada tanggal 21 November 2023.

⁴Pasal 4 UU No.02 Tahun 2004 tentang PPHI

11. Bahwa kemudian pada tanggal 10 Januari 2024, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor: 560/ 007/Disnakertrans/2024

MENGANJURKAN

Agar pimpinan PT Permata Bungo Plaza membayar hak-hak pekerjaan sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

masa kerja saudara Riswanto adalah 14 Tahun, Gaji pokok Rp. 3.037.121,85,- (UMP Jambi Tahun 2024)

- Ung Pesangon : $9 \times 3.037.121,85 = \text{Rp.}27.334.096$
 - UPMK : $5 \times 3.037.121,85 = 15.185.609$
 - Uang Penggantian Hak : $(3.037.121,85 : 25) \times 12 = \text{Rp.}1.457.818$ (Cuti yang belum diambil)
- TOTAL = Rp 43.977.523.-

(Empat Puluh Tiga Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Tujuh Ribu Lima Ratus Dua Puluh Tiga Rupiah)

12. Bahwa terhadap anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo tersebut, Penggugat tidak sependapat terkait dengan rincian hak-hak normatif Penggugat yang seharusnya diterima. Oleh karenanya Penggugat mengajukan gugatan aquo di Pengadilan Hubungan Industrial Jambi.

Penetapan PHK

13. Bahwa mengingat alasan-alasan PHK menurut ketentuan Pasal 154 A ayat (1) huruf g angka 3 Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yaitu; Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
14. Bahwa pada tanggal 27 Oktober 2023 Penggugat telah mengajukan Surat Permohonan PHK dengan alasan tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, sedangkan Tergugat tidak mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat meskipun telah dimohonkan, maka dapat dikonklusikan telah terjadi perselisihan hubungan industrial perihal pemutusan hubungan kerja. Oleh karena upaya Bipartit dan Tripartit telah ditempuh namun tidak mencapai kesepakatan, maka berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni dalam hal ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Selanjutnya mohon kepada Ketua Majelis Hakim untuk sekiranya berkenan menjatuhkan putusan/penetapan hukum, putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan/penetapan pengadilan dibacakan.

Rincian Hak Normatif Penggugat Pasca PHK

15. Bahwa sebagaimana telah Penggugat uraikan dimuka bahwa Upah yang Penggugat dapatkan besarnya dibawah Upah Minimum, maka sesuai ketentuan⁵ yang menyatakan bahwa "dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan

⁵Pasal 157 ayat 4 UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan. Oleh karenanya mohon ditetapkan agar Upah Minimum perhitungannya menggunakan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2024 yakni sebesar Rp.3.037.121,85

16. Bahwa sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja, maka sebagai konsekuensi hukum, Tergugat diwajibkan membayar hak normatif Penggugat secara penuh dan sekaligus yakni :

- a. Uang Pesangon (HP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), Uang Penggantian Hak, (UPH), dan hak-hak lainnya yang semestinya diterima pekerja⁶.
- b. Bahwa karena Tergugat tidak memberikan jaminan uang kesehatan, perumahan, dan perawatan, yang diatur dalam perjanjian atau Peraturan Perusahaan, maka perlu ditetapkan besaran uang kesehatan, perumahan, dan perawatan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku⁷.
- c. Bahwa berdasarkan ketentuan, Penggugat berhak mendapat Upah proses selama 6 bulan selama persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial⁸.
- d. Bahwa dari beberapa hak normatif tersebut dapat dirincikan sebagai berikut;

- **Uang Pesangon (UP)**

(UMP 2024 x Masa Kerja 13 tahun x 1)

Rp.3.037.121,85 x 9 x 1 = Rp. 27.334.096

- **Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)**

(UMP 2024 x Masa Kerja 13 x 1)

Rp.3.037.121,85 x 5 x 1 = Rp. 15.185.609.

- **Uang Penggantian Hak Cuti, Kesehatan, Perawatan, Perumahan**

(15 % x (UP + UPMK))

15 % x = **Rp. 6.377.955,75**

- **Lain-Lain**

Take Service 2022 = Rp. 8.996.000

Tak Service 2023 = Rp.8.050.000

- **Gaji yang belum dibayar**

Oktober 2023 s.d Februari 2024

4 bulan x Rp.3.037.121,85 = Rp. 12.148.487

- **Upah Proses**

(gaji+tunjangan x 6 bulan)

⁶Pasal 156 Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 02 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

⁷Surat Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/Sj-Hk/Viii/2005 Tahun 2005 Tentang Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan).

⁸Huruf B Rumusan Kamar Perdata Angka 2 Perdata Khusus Huruf F SEMA No.3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

(Rp.3.037.121,85 x 6) = Rp.18.222.731 (delapan juta dua ratus dua puluh ribu tujuh ratus tiga puluh satu rupiah)

Maka demikian keseluruhan uang hak normatif yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sejumlah Rp.**82.691.923.** (delapan puluh dua juta enam ratus sembilan puluh satu ribu sembilan ratus dua puluh tiga rupiah)

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, Penggugat mohon dengan segala hormat kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jambi Cq Ketua Majelis Hakim yang memeriksa, memutus, dan mengadili perkara *aquo* berkenan memberi amar putusan yang bunyinya sebagai berikut;

D. Petitum

1. Menerima dan mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasar Pasal 154 A ayat (1) huruf g angka 3 Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan berlaku sejak putusan ini dibacakan.
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum sebatas prosedur Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon (UP)

(UMP 2024 x Masa Kerja 13 tahun x 1)

Rp.3.037.121,85 x 9 x 1 = Rp. 27.334.096

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

(UMP 2024 x Masa Kerja 13 x 1)

Rp.3.037.121,85 x 5 x 1 = Rp. 15.185.609.

Uang Penggantian Hak Cuti, Kesehatan, Perawatan, Perumahan

(15 % x (UP + UPMK))

15 % x = Rp. 6.377.955,75

Lain-Lain

Take Service 2022 = Rp. 8.996.000

Tak Service 2023 = Rp.8.050.000

Gaji yang belum dibayar

Oktober 2023 s.d Februari 2024

4 bulan x Rp.3.037.121,85 = Rp. 12.148.487

Upah Proses

(gaji+tunjangan x 6 bulan)

(Rp.3.037.121,85 x 6) = Rp.18.222.731 (delapan juta dua ratus dua puluh ribu tujuh ratus tiga puluh satu rupiah)

Maka demikian keseluruhan uang yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sejumlah **Rp.82.691.923.** (delapan puluh dua juta enam ratus sembilan puluh satu ribu sembilan ratus dua puluh tiga rupiah)

5. Menetapkan selisih gaji yang belum dibayarkan selama 14 tahun yakni terhitung sejak tahun 2009 s.d 2023 adalah sebesar **Rp.71.659.608** (tujuh belas juta enam ratus lima puluh delapan ribu seratus sembilan puluh delapan rupiah).
6. Menghukum Tergugat membayar selisih gaji sebagaimana disebut dalam diktum 5 tersebut kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar **Rp.71.659.608** (tujuh belas juta enam ratus lima puluh delapan ribu seratus sembilan puluh delapan rupiah).
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang sebagaimana rincian dalam diktum 4 dan diktum 6 secara tunai dan sekaligus dengan total keseluruhan adalah sebesar **Rp.154.351.531** (seratus lima puluh empat juta tiga ratus lima puluh satu ribu lima ratus tiga puluh satu rupiah)
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang ditimbulkan.

Subsider

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial Jambi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

E. PENUTUP

Demikian surat gugatan ini ajukan. Atas perhatian dan terkabulnya gugatan ini. Kami Para Kuasa Hukum Penggugat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat kami

KUASA HUKUM RISWANTO



1. INDRA SETIAWAN, S.H.,M.H.

2. ZASRAMANSYAH, S.H.

3. RIDHO SANTOSO, S.H.

4. ALIS SANTALIA, S.H.,M.H.

5. NETTY BUDIARTI, S.H.