



PUTUSAN

Nomor3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SOVIA, perempuan, lahir di Mataram tanggal 5 Mei 1967, agama Islam, beralamat di Jalan Tanjung Bebera II BTN Griya Indah RT/RW 016/100, Kelurahan Pagutan, Kecamatan Mataram, Kota Mataram, yang diwakili oleh : ANTONIUS ZAREMBA, S.H., HANI USMANDANI, S.H., ABDUL KASIM, S.H. Ketiganya Advokat pada LAW OFFICE ANTONIUS Z.,SH / MUSTAFA KAMAL, beralamat di Jalan Suranadi Depan Kantor Desa Lembuak, Kecamatan Narmada, Kabupaten Lombok Barat, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 28 Februari 2019, yang selanjutnya disebut Penggugat;

Lawan:

PT. BANK SYARIAH MANDIRI Cq. PT. BANK SYARIAH MANDIRI

CABANG MATARAM, beralamat di Jalan Hasanudin No. 40 Kota Mataram, yang diwakili oleh PUTU RAHWIDHIYASA selaku Direktur dan sesuai Surat Kuasa No. 20/167-KUA/DIR tertanggal 24 September 2018 yang dikuasakan kepada: IRFAN LESMANA, selaku Legal Group Head PT Bank Syariah Mandiri berkantor pusat di Jl. M.H.Thamrin No.5 Jakarta Pusat, selanjutnya, sesuai Surat Kuasa Khusus No. 21/03-KUA/LGG tertanggal 14 Mei 2019 dikuasakan kembali kepada: 1. BAMBANG SULISTIONO, selaku Department Head pada Legal Group PT Bank Syariah Mandiri, 2. CECEP JATMIKA, selaku Analyst pada Legal Group PT Bank Syariah Mandiri, 3. SLAMET RAHARDJO, selaku Analyst pada Legal Group PT Bank Syariah Mandiri, 4. LIA SUCI RACHMAWATI, selaku Analyst pada Legal Group PT Bank Syariah Mandiri, 5. MARIO Satria Wijaya, selaku Staff pada Legal Group PT Bank Syariah Mandiri, 6. SYAFIRA CITRA DELINA, selaku

Halaman 1 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Staff pada Legal Group PT Bank Syariah Mandiri, 7. WILMARTIN MANOPPO, selaku Legal Officer pada PT Bank Syariah Mandiri Region Office VI Jawa 2, 8. MOCH. REZEKI APRILIYAN, selaku Legal Officer pada PT Bank Syariah Mandiri Region Office VI Jawa 2, 9. OKTI AYU HENDRAWATI, selaku Funding Transaction Relationship Manager pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Mataram, 10. SURNIAH, selaku Back Office Officer pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Mataram, 11. HENDRA SAPUTRA, selaku Back Office Staff pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Mataram, 12. DASRIZAL, selaku Back Office Staff pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Mataram, yang selanjutnya disebut Tergugat.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 24 April 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 24 April 2019 dalam Register Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

POKOK PERKARA;

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat dengan masa kerja 16 (enam belas) tahun yaitu sejak tanggal 20 Oktober 2002 sampai dengan 31 Juli 2018.
2. Bahwa adapun bentuk pekerjaan yang ditugaskan / diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan perbankan, yaitu sebagai berikut:
 - a. Pada Oktober 2002 sampai dengan Mei 2005 ditugaskan sebagai Pengawas Internal dan Kepatuhan pada Kantor Cabang Mataram.
 - b. Pada Mei 2005 sampai dengan September 2005 ditugaskan sebagai Customer Service (CS) pada Kantor Kas Pancor.

Halaman 2 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c. Pada September 2005 sampai dengan September 2007 ditugaskan di bagian SDM pada Kantor Cabang Mataram.

d. Pada Oktober 2007 sampai dengan Juli 2018 ditugaskan sebagai Priority Banking Officer pada Kantor Cabang Mataram.

Bahwa dalam setiap pergantian tempat kerja Penggugat tersebut, masa kerja Penggugat tidak pernah terputus, akan tetapi berlanjut secara terus menerus.

3. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat yaitu 16 (enam belas) tahun yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, makahubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah bersifat permanen atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana diatur pada Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu beralasan hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan dan ditetapkan bersifat permanen (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

4. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, hak-hak yang diterima oleh Penggugat berupa gaji yang diberikan satu kali dalam sebulan secara terus menerus dengan pembayaran gaji terakhir pada bulan Agustus 2018 yaitu sebesar Rp 11.173.079,00 (sebelas juta seratus tujuh puluh tiga ribu tujuh puluh sembilan rupiah).

5. Bahwa Penggugat adalah seorang pekerja yang kompeten, memiliki integritas, berdedikasi tinggi, berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan juga terhadap Tergugat, hal tersebut dibuktikan oleh Penggugat dengan menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat dengan hasil baik dan memuaskan, serta tidak pernah melakukan perbuatan yang merugikan Tergugat.

6. Bahwa sejak bulan Agustus 2018 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhenti / terputus dengan kronologis sebagai berikut:

1) Bahwa Penggugat telah mengajukan cuti umrah dengan tambahan cuti tahunan kepada Tergugat yang kemudian telah disetujui oleh Tergugat sejak tanggal 21 Mei 2018 sampai dengan tanggal 31 Mei 2018 untuk cuti umrah dan ditambah cuti tahunan sampai dengan tanggal 4 Juni 2018;

2) Bahwa setelah mendapatkan ijin cuti, ternyata keberangkatan umrah Penggugat diundur, namun oleh pihak travel Penggugat diminta untuk tetap stanby menunggu panggilan keberangkatan umrah yang bisa terjadi secara tiba-tiba;

Halaman 3 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



- 3) Bahwa kemudian Penggugat dihubungi oleh Tergugat yaitu melalui Manager Operasional agar melaporkan tertundanya keberangkatan umrah kepada atasan Penggugat yaitu Area Manager Denpasar, namun setelah melapor Penggugat justru diperintahkan oleh Area Manager Denpasar melalui WhatsApp Messenger (WA) untuk mengunduran diri setelah menyelesaikan kewajiban di Perusahaan;
 - 4) Bahwa atas dasar WA dari Area Manager Denpasar Penggugat mengajukan Surat Pernyataan Pengunduran Diri tertanggal 2 Juni 2018, dimana dalam Surat Pernyataan Pengunduran Diri tersebut Penggugat menerangkan pengunduran diri dilakukan atas dasar dipecat di PHK, bukan atas dasar kemauan sendiri;
 - 5) Bahwa setelah mengajukan surat pengunduran diri, Penggugat mengikuti saran Area Manager Denpasar yaitu melaksanakan masa tunggu sesuai dengan ketentuan Perusahaan sampai tanggal 31 Juli 2018;
 - 6) Bahwa diakhir pelaksanaan masa tunggu, yaitu sekitar pertengahan bulan Juli 2018 Penggugat pernah menerima surat penolakan pengunduran diri dari Tergugat dengan alasan kekurangan sumber daya, dimana surat tersebut dibuat dengan tanggal mundur yaitu tertanggal 2 Juni 2018, namun setelah itu Penggugat tidak pernah menerima surat pemanggilan untuk bekerja dari Tergugat;
 - 7) Bahwa per tanggal 1 Agustus 2018 Penggugat sudah tidak aktif bekerja pada Tergugat.
7. Bahwa berdasarkan uraian-uraian pada poin 7 di atas maka terhentinya/terputusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena Penggugat di PHK oleh Tergugat, namun setelah hubungan kerja tersebut berakhir, Tergugat tidak memberikan pesangon kepada Penggugat sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana terhadap hal tersebut Penggugat merasa keberatan dan kemudian telah melakukan upaya penyelesaian secara bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan.
8. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal, maka Penggugat dan Tergugat menempuh upaya Mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, akan tetapi tidak juga tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, dan akhirnya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram mengeluarkan Surat Nomor: 560/021.h/NAKER/III/2019 perihal Anjuran yang menganjurkan:



(1) Agar Para Pihak sepakat mengakhiri hubungan kerja pertanggal dikeluarkannya Anjuran ini dengan sepakat memberi dan menerima dengan rincian sebagai berikut:

- Upah= Rp. 11.173.079,00
 - Masa Kerja= 16 (enam belas) tahun
 - Uang Pesangon: 2 X (Rp. 11.173.079,00 x 9)= Rp. 201.115.442,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja: 6 x Rp 11.173.079,00 =Rp. 67.038.474,00
 - Uang Penggantian Hak:
 - 15 % x (Rp. 201.115.442,00 + Rp. 67.038.474,00)
 - 15 % x Rp. 268.153.916,00 = Rp. 40.223.087,00
 - Upah Proses :6 x Rp. 11.173.079,00= Rp. 67.038.474,00
- Jumlah total= Rp. 375.415.477,00 (Tiga ratus tujuh puluh lima juta empat ratus lima belas ribu empat ratus tujuh puluh tujuh)

(2) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

9. Bahwa terhadap Surat Nomor : 560/021.h/NAKER/II/2019 perihal Anjuran tersebut, Penggugat dengan surat tanggal 4 Februari 2019 menyatakan menerima anjuran tersebut, sedangkan Tergugat menolak Anjuran tersebut.
10. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit, dan mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat.
11. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang mengakhiri hubungan kerja tanpa memberikan kompensasi apapun, telah menimbulkan kerugian bagi Penggugat, oleh karena itu beralasan hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan berakhir dengan cara PHK.
12. Bahwa karena hubungan kerja waktu tidak tertentu antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir dengan cara PHK, maka beralasan hukum Tergugat dihukum dan diwajibkan untuk membayar kepada Penggugat uang



kompensasi yang menjadi hak Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

(1) Uang Pesangon $2 \times (\text{Rp. } 11.173.079,00 \times 9) = \text{Rp. } 201.115.442,00$

(2) Uang Penghargaan masa kerja $6 \times \text{Rp. } 11.173.079,00 = \text{Rp. } 67.038.474,00$

(3) Penggantian hak $15 \% \times (\text{Rp. } 201.115.442,00 + \text{Rp. } 67.038.474,00) = \text{Rp. } 40.223.087,00$

Jumlah = Rp. 308.377.003,00 (tiga ratus delapan juta tiga ratus tujuh puluh tujuh ribu tiga rupiah).

13. Bahwa karena hubungan kerja waktu tidak tertentu antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir dengan cara PHK, maka beralasan hukum Tergugat dihukum dan diwajibkan untuk membayar gaji Penggugat selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu $6 \times \text{Rp. } 11.173.079,00 = \text{Rp. } 67.038.474,00$ (enam puluh tujuh juta tiga puluh delapan ribu empat ratus tujuh puluh empat rupiah).

14. Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, maka dengan ini Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram c.q Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara dan Penggugat dan Tergugat adalah bersifat permanen (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi yang menjadi hak Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

(1) Uang Pesangon $2 \times (\text{Rp. } 11.173.079,00 \times 9) = \text{Rp. } 201.115.442,00$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2) Uang Penghargaan masa kerja 6 x Rp. 11.173.079,00= Rp. 67.038.474,00

(3) Penggantian hak 15 % x (Rp. 201.115.442,00 + Rp. 67.038.474,00)
= Rp. 40.223.087,00

Jumlah (1) + (2) + (3) = Rp. 308.377.003,00 (tiga ratus delapan juta tiga ratus tujuh puluh tujuh ribu tiga rupiah).

5. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar gaji Penggugat selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu 6 X Rp. 11.173.079,00= Rp. 67.038.474,00 (enam puluh tujuh juta tiga puluh delapan ribu empat ratus tujuh puluh empat rupiah).
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.
7. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini.
8. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

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

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

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

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

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa **TERGUGAT** menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil dalam gugatan **PENGGUGAT**, kecuali mengenai hal-hal yang diakui kebenarannya secara tegas dan nyata oleh **TERGUGAT**.
2. Bahwa sebelum menanggapi gugatan **PENGGUGAT**, **TERGUGAT** terlebih dahulu menyampaikan fakta hukum sebagai berikut:
 - a) Bahwa **PENGGUGAT** merupakan pegawai **TERGUGAT** yang mulai bergabung di perusahaan **TERGUGAT** sebagai calon pegawai sejak

Halaman 7 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 21 Oktober 2002 s/d 20 Oktober 2003 dan PENGGUGAT berstatus pegawai tetap per tanggal 1 Desember 2005 berdasarkan SK pengangkatan pegawai tetap nomor 7/221-KEP/DIR tanggal 1 Desember 2005 dan per agustus 2018 gaji PENGGUGAT sebesar Rp10.058.085,00 (sepuluh juta lima puluh delapan ribu delapan puluh lima rupiah).

- b) Bahwa PENGGUGAT sebagai pegawai di TERGUGAT menyatakan dirinya tunduk dan taat pada seluruh aturan yang berlaku termasuk peraturan perusahaan yang mengikat seluruh pegawai TERGUGAT, antara lain: kewajiban untuk mengikuti ketentuan bagi pegawai, antara lain mengenai kewajiban untuk masuk kerja di tempat dan waktu yang telah ditentukan oleh TERGUGAT, ketentuan mengenai pemberian uang pisah yang diberikan sebesar 1 (satu) kali gaji pokok untuk pegawai yang melakukan tindakan mangkir dan memiliki masa kerja minimal 5 (lima) tahun sejak bekerja di TERGUGAT.
- c) Bahwa PENGGUGAT telah menerima pembiayaan pegawai dari TERGUGAT dengan limit pembiayaan sebesar Rp. 272.000.000,00 (Dua ratus tujuh puluh dua juta rupiah) sampai dengan posisi per Juni 2018, PENGGUGAT memiliki kewajiban yang belum dilunasi kepada TERGUGAT sebesar Rp 245.269.239,81 (dua ratus empat puluh lima juta dua ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus tiga puluh sembilan rupiah delapan puluh satu sen).
- d) Bahwa pada tanggal 25 April 2018, PENGGUGAT mengajukan cuti umrah selama 9 (sembilan) hari kalender dari tanggal 21 Mei 2018 s/d 29 Mei 2018 dan cuti tahunan selama 4 (empat) hari kerja dari tanggal 30 Mei 2018 s/d 4 Juni 2018 sehingga total cuti sebanyak 13 hari kerja dan pada tanggal 7 Mei 2018 permohonan cuti dimaksud telah disetujui oleh TERGUGAT.
- e) Bahwa pada tanggal 27 Mei 2018, PENGGUGAT secara tidak sengaja bertemu dengan TERGUGAT di sebuah minimarket, oleh karena itu TERGUGAT mengutus staff TERGUGAT untuk melakukan konfirmasi kepada PENGGUGAT perihal tidak berangkat umrah dan tidak melaporkan ketidakterbangkatannya kepada TERGUGAT sesuai dengan cuti yang dimohonkan oleh PENGGUGAT yaitu cuti umrah.
- f) Bahwa pada tanggal 11 Juli 2018, TERGUGAT mengirimkan surat yang isinya mengundang PENGGUGAT dengan agenda coaching clinic yang dilaksanakan pada hari senin tanggal 16 Juli 2018 di kantor

Halaman 8 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



TERGUGAT, akan tetapi PENGGUGAT tidak hadir tanpa adanya keterangan tertulis. Namun pada tanggal 31 Juli 2018 PENGGUGAT hadir di kantor TERGUGAT untuk berpamitan dengan seluruh rekan-rekan PENGGUGAT pada forum doa pagi.

- g) Bahwa sejak tanggal 1 Agustus 2018, PENGGUGAT tidak pernah hadir lagi dan terinformasi bahwa PENGGUGAT sudah bekerja di Bank Mega Syariah Mataram sebagai Kepala Cabang Funding sejak 1 Agustus 2018.
- h) Bahwa selanjutnya atas ketidakhadiran PENGGUGAT, TERGUGAT mengirimkan surat panggilan kerja secara berturut-turut kepada PENGGUGAT, sebagai berikut:
- 1) Surat No.20/2570-3/085 tanggal 16 Agustus 2019, Perihal: **Pemanggilan Kerja I** dan telah dikirim via post tercatat oleh TERGUGAT tanggal 16 Agustus 2019 kepada PENGGUGAT.
 - 2) Surat No.20/2571-3/085 tanggal 16 Agustus 2019, Perihal: **Pemanggilan Kerja I** dan telah dikirim via post tercatat oleh TERGUGAT tanggal 16 Agustus 2019 kepada PENGGUGAT.
 - 3) Surat No.20/2655-3/085 tanggal 27 Agustus 2019, Perihal: **Pemanggilan Kerja II** dan telah dikirim via post tercatat oleh TERGUGAT tanggal 27 Agustus 2019 kepada PENGGUGAT.
 - 4) Surat No.20/2656-3/085 tanggal 27 Agustus 2019, Perihal: **Pemanggilan Kerja II** dan telah dikirim via post tercatat oleh TERGUGAT tanggal 27 Agustus 2019 kepada PENGGUGAT.
- i) Bahwa walaupun PENGGUGAT telah menerima surat panggilan kerja berturut-turut dari TERGUGAT, namun PENGGUGAT tetap tidak hadir kembali untuk bekerja di TERGUGAT yaitu di Kantor Cabang Mataram.
- j) Bahwa oleh karena itu, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja dengan PENGGUGAT dihitung mulai tanggal 1 Agustus 2018 melalui surat pemutusan hubungan kerja sesuai dengan surat No.20/2817-3/HCS tanggal 19 September 2018, Perihal: Surat Penegasan Pemberhentian Saudara yang ditujukan kepada PENGGUGAT.
- k) Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan mangkir, PENGGUGAT berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.



- l) Bahwa sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU No.13 tahun 2007 bahwa uang penggantian hak yang diberikan kepada PENGUGAT adalah cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur (gaji pokok x jumlah hari cuti yang belum diambil)/21 sehingga perhitungannya adalah $Rp10.058.085,00 \times 7 / 21 = Rp3.352.695,00$ (Tiga juta tiga ratus lima puluh dua ribu enam ratus sembilan puluh lima rupiah)
- m) Bahwa sedangkan uang pisah yang diberikan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT sesuai dengan Pasal 46 ayat (3) Peraturan Perusahaan TERGUGAT adalah dihitung 1 bulan gaji (masa kerja 15 tahun) sehingga PENGUGAT memperoleh Rp10.058.085,00 (Sepuluh juta lima puluh delapan ribu delapan puluh lima rupiah)
- n) Bahwa di lain pihak berdasarkan Akad Pembiayaan Berdasarkan Prinsip Musyawarah Mutanaqishah untuk Refinancing Rumah Nomor 19/026-MMQ/034 tanggal 14 Desember 2017 dan surat TERGUGAT Nomor 19/172/034/SP3 tanggal 14 Desember 2017 perihal Surat Penawaran Pemberian Pembiayaan Pegawai atas nama Sovia, PENGUGAT telah menerima pembiayaan pegawai dari TERGUGAT sebesar Rp. 272.000.000,00 (Dua ratus tujuh puluh dua juta rupiah). Sampai dengan posisi per Juni 2018 kewajiban pembiayaan yang harus dilunasi oleh PENGUGAT adalah sebesar Rp 245.269.239,81 (dua ratus empat puluh lima juta dua ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus tiga puluh sembilan rupiah delapan puluh satu sen) sesuai dengan surat TERGUGAT Nomor 20/2817-3/HCS tanggal 19 September 2018.
3. Bahwa berkaitan dengan hal – hal tersebut di atas, TERGUGAT menolak dengan tegas dalil PENGUGAT pada butir 4 petitum gugatan PENGUGAT yang menyatakan agar TERGUGAT membayar pesangon senilai Rp. 308.377.003 (tiga ratus delapan juta tiga ratus tujuh puluh tujuh tiga rupiah) dan alasan penolakan TERGUGAT adalah sebagai berikut:
- a. Bahwa PENGUGAT tidak pernah masuk kerja di kantor TERGUGAT, padahal TERGUGAT telah menyampaikan surat panggilan kerja selama lebih dari 2 kali berturut – turut secara sah dan patut., namun PENGUGAT tidak pernah memenuhi panggilan kerja sebagaimana diminta oleh TERGUGAT sesuai dengan dokumen sebagai berikut :
- 1) Surat No.20/2570-3/085 tanggal 16 Agustus 2019, Perihal: **Pemanggilan Kerja I** dan telah dikirim via post tercatat oleh TERGUGAT tanggal 16 Agustus 2019 kepada PENGUGAT.



- 2) Surat No.20/2571-3/085 tanggal 16 Agustus 2019, Perihal: **Pemanggilan Kerja I** dan telah dikirim via post tercatat oleh TERGUGAT tanggal 16 Agustus 2019 kepada PENGGUGAT.
- 3) Surat No.20/2655-3/085 tanggal 27 Agustus 2019, Perihal: **Pemanggilan Kerja II** dan telah dikirim via post tercatat oleh TERGUGAT tanggal 27 Agustus 2019 kepada PENGGUGAT.
- 4) Surat No.20/2656-3/085 tanggal 27 Agustus 2019, Perihal: **Pemanggilan Kerja II** dan telah dikirim via post tercatat oleh TERGUGAT tanggal 27 Agustus 2019 kepada PENGGUGAT.

b. Bahwa mengingat PENGGUGAT tidak pernah memenuhi panggilan kerja sebagaimana diminta oleh TERGUGAT, maka tindakan PENGGUGAT dikualifikasikan bahwa PENGGUGAT mengundurkan diri sebagaimana Pasal 168 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan.

c. Bahwa atas dasar Pasal 168 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, TERGUGAT berhak dan berwenang sesuai dengan undang – undang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT. Dalam hal ini TERGUGAT telah menyampaikan pemberitahuan kepada PENGGUGAT secara sah dan patut mengenai adanya pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT sesuai dengan surat TERGUGAT tersebut yang ditujukan kepada PENGGUGAT.

d. Bahwa dengan demikian, mengingat TERGUGAT telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT atas dasar Pasal 168 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PENGGUGAT hanya berhak mendapatkan:

- 1) **Uang penggantian hak** berupa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur = (gaji pokok x jumlah hari cuti yang belum diambil / 21).
- 2) **Uang pisah** sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 46 ayat (3) Peraturan Perusahaan TERGUGAT yaitu sebesar 1 x gaji pokok, mengingat PENGGUGAT telah bekerja lebih dari 15 tahun.

e. Bahwa hak yang diperoleh PENGGUGAT akibat pemutusan hubungan kerja dengan alasan mangkir juga telah sesuai dengan ketentuan dalam



Pasal 38 ayat (1) dan (2) Peraturan Perusahaan TERGUGAT yang menyatakan bahwa pegawai yang diputus hubungan kerja atas dasar mangkir hanya berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah saja. Sesuai dengan Pasal 46 ayat (3) Peraturan Perusahaan bahwa pegawai yang mengundurkan diri berhak atas uang pisah besarnya 1 bulan gaji.

- f. Bahwa berdasarkan Pasal 45 huruf b Peraturan Perusahaan menyatakan bahwa pegawai yang hubungan kerjanya berakhir wajib untuk melunasi fasilitas pembiayaan pegawai dan atau kewajiban lainnya sebagaimana diatur oleh bank. Selanjutnya sesuai dengan Pasal 46 angka 5 Peraturan Perusahaan bahwa pemberian hak pegawai akan diperhitungkan lebih dahulu terhadap seluruh kewajiban Pegawai kepada bank. Apabila hak pegawai tidak mencukupi untuk membayar lunas kewajiban, maka sisa kewajiban tetap menjadi tanggung jawab Pegawai.
- g. Berkaitan dengan ketentuan Pasal 45 huruf b jo. Pasal 46 angka 5 Peraturan Perusahaan, mengingat PENGGUGAT masih memiliki kewajiban pembiayaan yang belum dilunasi pada TERGUGAT yaitu sebesar Rp 245.269.239,81 (dua ratus empat puluh lima juta dua ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus tiga puluh sembilan rupiah delapan puluh satu sen) maka pemberian uang penggantian hak dan uang pisah yang akan diterima PENGGUGAT haruslah diperhitungkan dengan sisa kewajiban pembiayaan pegawai sebesar 245.269.239,81 (dua ratus empat puluh lima juta dua ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus tiga puluh sembilan rupiah delapan puluh satu sen).
4. Bahwa berdasarkan fakta hukum sebagaimana butir 2 dan 3 di atas maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT dan hak yang diperoleh berupa uang penggantian hak dan uang pisah telah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
5. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil PENGGUGAT pada butir 5 petitum yang menyatakan membayar gaji PENGGUGAT selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu 6 x Rp. 11.173.079,00 = Rp. 67.038.474,00 (Enam puluh tujuh juta tiga puluh delapan ribu empat ratus tujuh puluh empat rupiah) dengan alasan bahwa sejak 1 Agustus 2018 TERGUGAT telah memberhentikan PENGGUGAT sesuai dengan surat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 20/2817-3/HCS tanggal 19 September 2018, Perihal Surat Penegasan Pemberhentian Saudara.

6. Bahwa mengingat dalil gugatan PENGGUGAT tidak berdasar dan tidak memiliki bukti otentik yang kuat, maka TERGUGAT menolak dengan tegas dalil PENGGUGAT pada butir 14 gugatan yang menyatakan TERGUGAT dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) per hari sejak putusan berkekuatan hukum tetap. Oleh karenanya TERGUGAT memohon kepada majelis hakim yang memeriksa perkara a quo untuk menolak dalil PENGGUGAT pada butir 14 dalam posita gugatan.
7. Bahwa atas dasar fakta – fakta hukum tersebut di atas, maka TERGUGAT menolak seluruh petitum gugatan PENGGUGAT.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, dengan segala kerendahan hati, kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara Nomor:3/PDT.SUS-PHI/2019/PN.MTR untuk memutus perkara tersebut dengan amar putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan dari PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Membebankan seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada PENGGUGAT;
Mengadili sendiri:
 1. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT berdasarkan surat Nomor 20/2817-3/HCS tanggal 19 September 2018 adalah sah.
 2. Menghukum PENGGUGAT untuk menerima uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) dan uang pisah yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang penggantian hak sebesar Rp. 3.352.695,00
 - Uang pisah sebesar Rp. 10.058.085,00
 3. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar sisa kewajiban pembiayaan pegawai sebesar Rp245.268.239,81 (dua ratus empat puluh lima juta dua ratus enam puluh delapan dua ratus tiga puluh sembilan rupiah delapan puluh satu sen) sesuai dengan surat TERGUGAT Nomor 20/2817-3/HCS tanggal 19 September 2018 berdasarkan Akad Pembiayaan Berdasarkan Prinsip Musyawarah Mutanaqishah untuk Refinancing Rumah Nomor 19/026-MMQ/034 tanggal 14 Desember 2017 dan surat TERGUGAT Nomor 19/172/034/SP3 tanggal 14 Desember 2017 perihal Surat Penawaran Pemberian Pembiayaan Pegawai atas nama Sovia.
 4. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara.

Halaman 13 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal: bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat dan saat ini tidak bekerja lagi dikarenakan telah putus hubungan kerjanya;

Menimbang, bahwayang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai:

1. Sejak kapan Penggugat bekerja pada Tergugat?
2. Putusnya hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat karena apa, mengundurkan diri atau PHK?
3. Apasajakah hak-hak Penggugat atas putusnya hubungan industrial ini?

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu sejak kapan terjadinya hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat?;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti-bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-8 dan Saksi-Saksi yaitu IKE NURLINA SARI dan ABDUL AZIS;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti-bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-21 dan tidak mengajukan Saksi meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk mengajukannya;

Menimbang, bahwa tentang sejak kapan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat terjadi, Penggugat mendalilkan telah bekerja di PT Bank Syariah Mandiri sebagai pekerja tetap mulai 20 Oktober 2002 sampai dengan 31 Juli 2018;

Halaman 14 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Menimbang, bahwa terhadap dalilnya tersebut Penggugat tidak memberikan bukti-bukti yang cukup, sehingga tidak dapat membuktikan dalilnya.

Menimbang, bahwaberdasarkan bukti Tergugat (T-1), ternyata Penggugat mulai diangkat sebagai Pegawai Tetap PT Bank Syariah Mandiri mulai tanggal 1 Desember 2005. Berdasarkan fakta tersebut, maka Majelis Hakim menjadikan dasar dimulainya masa kerja Penggugat pada PT Bank Syariah Mandiri adalah mulai 1 Desember 2005;

Menimbang, bahwa mengenai status putusnya hubungan industrial antara kedua belah pihak akan dipertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti Penggugat (P-1) yang identik dengan bukti Tergugat (T-2),Penggugat telah mengajukan cuti pada tanggal 25 April 2018 dan mendapatkan persetujuan Tergugat pada tanggal 7 Mei 2018, untuk melaksanakan cuti selama 13 (tiga belas) hari kerja yang terdiri dari 9 (sembilan) hari kalender cuti Umrah dan 4 (empat) hari kerja cuti tahunan, yaitu dari tanggal 21 Mei sampai dengan 4 Juni 2018 dengan keperluan untuk melaksanakan Umrah;

Menimbang, bahwa di persidangan terungkap ternyata rencana keberangkatan Umrah Penggugat tersebut diundur atau gagal sebagaimana diterangkan juga oleh saksi Penggugat ABDUL AZIS, oleh karenanya Penggugat tidak mempergunakan cuti yang diajukan sesuai pengajuan permohonan cutidan kegagalan Penggugat berangkat umroh tersebut tidak diberitahukan Penggugat kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa pada tanggal 27 Mei 2018 Penggugat bertemu dengan Tergugat di sebuah minimarket, untuk itu Tergugat merasa perlu mengkonfirmasi tentang alasan cuti yang untuk keperluan Umrah tetapi tidak berangkat dan tidak melaporkannya, sehingga selanjutnya Penggugat melaporkan tentang kegagalan berangkat Umrah yang tidak sesuai cuti yang diajukan melalui pesan *Whatsapp* sebagaimana bukti Penggugat P-2;

Menimbang, bahwa dalam pesan *Whatsapp* tersebut Penggugat melakukan komunikasi dengan seseorang dengan notifikasi bernama EgaGardewa sebagai atasan Penggugat dengan Jabatan Area Manager, yangdapat diketahui dari bukti-bukti Penggugat P-1 dan P-6 juga bukti-bukti Tergugat T-2, T-8, T-9, T-11, T-13 dan T-15;

Menimbang, bahwa EgaGardewa sebagai atasan Penggugat dengan Jabatan Area Manager dalam pesan *Whatsapp* mengatakan, "Seharusnya kalau mundur keberangkatan ibu tetap bekerja! inilbu tidak masuk kerja padahal tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berangkat umroh dan tidak izin juga ke Area. Kalau Ibu tidak ketahuan belanja di Indomart maka tidak ada yang tahu. Sekarang ketahuan jadi itu namanya mangkir Bu Sofii!! Lebih baik Ibu resign saja, selesaikan semua kewajiban ke BSM, setelah itu Ibu lebih tenang mengurus keluarga”.;

Menimbang, bahwa dari komunikasi melalui pesan *Whatsapp* tersebut Penggugat merasa sakit hati dan selanjutnya mengajukan surat pengunduran diri tertanggal 2 Juni 2018 dan menjalani masa tunggu sampai dengan 31 Juli 2018;

Menimbang, bahwa atas surat pengunduran diri Penggugat tersebut, Penggugat mendalilkan pengunduran dirinya atas dasar di pecat di-PHK bukan atas dasar kemauan sendiri;

Menimbang, bahwa Tergugat menyatakan menolak pengunduran diri Penggugat tersebut melalui Surat Tergugat tertanggal 28 Juni 2018 sebagaimana bukti Penggugat P-6 dan pada tanggal 11 Juli 2018 Tergugat mengundang Penggugat untuk melaksanakan *Coaching Clinic* pada tanggal 16 Juli 2018 sebagaimana bukti Tergugat T-8, tetapi Penggugat tidak menghadirinya;

Menimbang, bahwa dari apa yang didalilkan Penggugat tentang alasan pengunduran dirinya atas dasar dipecah di-PHK bukan atas dasar kemauan sendiri karena adanya pesan *Whatsapp* Area Manager yang berbunyi, “Seharusnya kalau mundur keberangkatan ibu tetap bekerja! inilbu tidak masuk kerja padahal tidak berangkat umroh dan tidak izin juga ke Area. Kalau Ibu tidak ketahuan belanja di Indomart maka tidak ada yang tahu. Skgkan ketahuan jadi itu namanya mangkir Bu Sofii!! Lebih baik Ibu resign saja... selesaikan semua kewajiban ke BSM, setelah itu Ibu lebih tenang mengurus keluarga”, terdapat kalimat. “lebih baik ibu resign saja”, bukanlah kalimat kearah pemaksaan apalagi dalam hal ini Tergugat berusaha untuk tidak mengabulkan Pengunduran diri Penggugat tersebut dengan jalan mengeluarkan surat penolakan dan pembinaan yang diindahkan oleh Penggugat, bahkan dalam masa bulan Juli 2018 Penggugat sudah sering tidak hadir sebagaimana bukti Tergugat T-17, oleh karenanya Majelis berpendapat bahwa pengunduran diri Penggugat tersebut tidak ada indikasi pemaksaan dari Tergugat;

Menimbang, bahwa karena surat pengunduran diri Penggugat ditolak oleh Tergugat, seharusnya Penggugat menjalankan kewajibannya sebagaimana biasa yaitu masuk kerja sebagaimana biasa tetapi Penggugat bekerja ditempat lain yaitu bekerja di Bank Mega Syariah sebagaimana diterangkan oleh Saksi Penggugat yang bernama IKE NURLINA SARI, bahkan Penggugat dalam

Halaman 16 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

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

posita angka 4 dalam gugatannya menyatakan menerima gaji terakhir pada bulan Agustus, sehingga meskipun Penggugat bekerja di tempat lain yang belum diketahui oleh Tergugat pada saat itu, Tergugat tetap memberikan gaji atau upah kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa karena ketidakhadiran Penggugat secara berturut-turut mulai tanggal 1 Agustus 2018 yang terakhir diketahui karena Penggugat bekerja di tempat lain, maka Tergugat memanggil Penggugat secara tertulis dan patut yaitu Surat No.20/2570-3/085 tanggal 16 Agustus 2019, Perihal: Pemanggilan Kerja I (pertama) ke alamat Penggugat di Jalan Bangil VI No.5, Mataram, Nusa Tenggara Barat dan Surat No.20/2571-3/085 tanggal 16 Agustus 2019, Perihal: Pemanggilan Kerja I(pertama) ke alamat Penggugat di Jalan Tanjung Bebera II BTN Griya II Pagutan Barat, Mataram, Nusa Tenggara Barat, dengan memakai jasa pengiriman PT Pos Indonesia yang antara lain: dengan Resi PT Pos Indonesia Nomor 887925495 untuk Surat No.20/2570-3/085 tanggal 16 Agustus 2019, Perihal: Pemanggilan Kerja I (pertama) ke alamat Penggugat di Jalan Bangil VI No.5, Mataram, Nusa Tenggara Barat dan dengan Resi PT Pos Indonesia Nomor 887925496 untuk Surat No.20/2571-3/085 tanggal 16 Agustus 2019, Perihal: Pemanggilan Kerja I (pertama) ke alamat Penggugat di Jalan Tanjung Bebera II BTN Griya II Pagutan Barat, Mataram, Nusa Tenggara Barat sebagaimana bukti-bukti Tergugat T-9, T-10, T-11 dan T-12;

Menimbang, bahwa oleh karena surat panggilan kerja I (pertama) tersebut tidak mendapatkan tanggapan dari Penggugat maka pada tanggal 27 Agustus 2018 Tergugat mengirimkan kembali surat panggilan kerja II (kedua), yaitu: Surat No.20/2655-3/085 tanggal 27 Agustus 2019, Perihal: Pemanggilan Kerja II (kedua) ke alamat Penggugat di Jalan Bangil VI No.5, Mataram, Nusa Tenggara Barat dengan Resi PT Pos Indonesia Nomor 888048998 dan Surat No.20/2656-3/085 tanggal 27 Agustus 2019, Perihal: Pemanggilan Kerja II (kedua) ke alamat Penggugat di Jalan Tanjung Bebera II BTN Griya II Pagutan Barat, Mataram, Nusa Tenggara Barat dengan Resi PT Pos Indonesia Nomor 888048997 sebagaimana bukti-bukti Tergugat T-13, T-14, T-15 dan T-16;

Menimbang, bahwa dalam Repliknya Penggugat menyatakan tidak pernah menerima surat-surat tersebut dan Tergugat menyatakan tidak ada pengembalian surat tersebut yang berarti diterima, akan tetapi sebaliknya Penggugat mengajukan bukti yang diberi tanda P-7 berupa Surat No.20/2817-3/HCS tanggal 19 September 2018 perihal: Surat Penegasan Pemberhentian Saudara yang dialamatkan ke alamat Penggugat di Jalan Bangil VI No.5,

Halaman 17 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

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)



Mataram, Nusa Tenggara Barat, dimana surat tersebut dikirimkan oleh Tergugat ke alamat yang sama dengan surat panggilan kerja I (pertama) dan II (kedua), maka untuk itu Majelis Hakim mengabaikan alasan Penggugat yang menyatakan tidak pernah menerima surat panggilan kerja I (pertama) maupun surat panggilan kerja II (kedua);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan oleh karena adanya Surat Pemberhentian Penggugat dengan Surat No.20/2817-3/HCS tanggal 19 September 2018, Perihal: Surat Penegasan Pemberhentian Saudara sebagaimana bukti Penggugat P-7 dan identik dengan bukti Tergugat T-18 maka Penggugat menyatakan telah di-PHK oleh Tergugat dan harus diberikan hak-hak Penggugat atas PHK yang dilakukan Tergugat;

Menimbang, bahwa Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Menimbang, bahwa dari hal-hal tersebut di atas dan mulai tanggal 1 Agustus 2018 Penggugat tidak masuk kerja karena mangkir lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh Tergugat 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka Majelis Hakim berpendirian bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri yang sehingga petitum Penggugat angka 3 (tiga) dan 4 (empat) tidak beralasan hukum sehingga patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam bekerja mendapatkan upah atau gaji perbulan dari PT Bank Syariah Mandiri adalah sejumlah Rp11.173.079,00 (sebelas juta seratus tujuh puluh tiga ribu tujuh puluh sembilan rupiah), sebagaimana bukti Penggugat yang diberikan tanda P-8;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai hak hak Penggugat akan dipertimbangkan pada pokoknya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat mengenai besaran upah, maka Tergugat melalui jawabannya menyangkal besaran upah tersebut dan menyatakan upah perbulan Penggugat adalah sejumlah Rp10.058.085,00 (sepuluh juta lima puluh delapan ribu delapan puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap sangkalannya tersebut Tergugat tidak menyampaikan bukti yang menguatkan sangkalannya tersebut, yang dalam pengantar daftar bukti Tergugat pada penjelasan menyatakan per Agustus 2018 besaran upah Penggugat perbulan adalah Rp10.058.085,00 (sepuluh juta lima puluh delapan ribu delapan puluh lima rupiah), tetapi dalam kenyataannya bukti Tergugat T-1 tidak menjelaskan secara tersurat tentang besaran gaji atau upah yang diterima Penggugat terakhir;

Menimbang, bahwa untuk meyakinkan pendirian Majelis Hakim tentang jumlah besaran upah perbulan Penggugat, Majelis juga memeriksa bukti-bukti Tergugat lainnya tentang jumlah besaran upah perbulan Penggugat, tetapi Majelis tidak menemukannya, sehingga Majelis Hakim berpendirian upah atau gaji Penggugat terakhir adalah sejumlah Rp11.173.079,00 (sebelas juta seratus tujuh puluh tiga ribu tujuh puluh sembilan rupiah), sebagaimana bukti Penggugat yang diberikan tanda P-8;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, maka Penggugat berhak menerima dari Tergugat hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang, bahwa penggantian hak Penggugat hanyalah cuti yang tersisa dan tidak tergambarkan berapa hari cuti yang tersisa dari gugatan Penggugat maupun jawaban Tergugat, hanya pada jawaban Tergugat yang menyatakan bahwa nilai nominal sisa cutinya adalah sejumlah Rp3.352.695,00 (tiga juta tiga ratus lima puluh dua ribu enam ratus sembilan puluh lima rupiah) dan uang pisah yang besarnya sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT Bank Syariah Mandiri Pasal 46 ayat (3) yaitu sebesar 1 (satu) bulan upah yaitu sejumlah Rp11.173.079,00 (sebelas juta seratus tujuh puluh tiga ribu tujuh puluh sembilan rupiah), sehingga total uang penggantian hak dan uang pisah adalah sejumlah Rp14.525.774,00 (empat belas juta lima ratus dua puluh lima ribu tujuh ratus tujuh puluh empat rupiah);

Halaman 19 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Peraturan Perusahaan PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana bukti Tergugat T-20, Pasal 45 tentang Kewajiban Pegawai Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, huruf b, yang berbunyi:

Pasal 45

Kewajiban Pegawai Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pegawai yang hubungan kerjanya berakhir wajib:

- 1. Mengembalikan semua fasilitas atau aset milik Bank sesuai peraturan yang berlaku.*
- 2. Melunasi fasilitas pembiayaan pegawai dan/atau kewajiban lainnya sebagaimana diatur oleh Bank.*
- 3. Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.*

Menimbang, bahwa Formulir Permohonan Pembiayaan Pegawai BSM tertanggal 4 Desember 2017, Akad Pembiayaan Berdasarkan Prinsip Musyawarah Mutanaqishah untuk Refinancing Rumah Nomor 19/026-MMQ/034 tanggal 14 Desember 2017, Surat Sanggup (Aksep Promes), Surat Nomor:19/667-3/034/MRK tanggal 14 Desember 2017 Perihal: Surat Permohonan Pencairan Pembiayaan a.n. Sovia, dan Tanda Terima Uang Nasabah (Tatuna) Pembiayaan Konsumtif Bank Syariah Mandiri Nomor:19/044-3/TATUNA/034 tanggal 14 Desember 2017 sebagaimana bukti-bukti Tergugat T-3, T-4, T-5, T-6 dan T-7 yang kesemuanya ditandatangani oleh Penggugat, dimana dari bukti-bukti tersebut Penggugat mendapatkan fasilitas pembiayaan sebagai pegawai dari Tergugat dan sisa kewajiban atas fasilitas pembiayaan tersebut adalah sejumlah Rp245.268.239,81 (dua ratus empat puluh lima juta dua ratus enam puluh delapan ribu dua ratus tiga puluh sembilan rupiah delapan puluh satu sen);

Menimbang, bahwa selain bukti-bukti Tergugat T-3, T-4, T-5, T-6 dan T-7, terdapat bukti Tergugat T-21 tentang Surat Pernyataan dan Kuasa yang ditandatangani Penggugat pada tanggal 14 Desember 2017, dimana dalam surat tersebut Penggugat menyatakan pada angka 1 (satu) huruf b untuk memberikan seluruh hak yang diterima kepada Tergugat terlebih dahulu apabila terdapat pemutusan hubungan kerja, oleh karenanya total penggantian hak dan uang pisah sejumlah Rp14.525.774,00 (empat belas juta lima ratus dua puluh lima ribu tujuh ratus tujuh puluh empat rupiah) harus diperhitungkan dengan sisa kewajiban atas fasilitas pembiayaan Penggugat sejumlah Rp245.268.239,81 (dua ratus empat puluh lima juta dua ratus enam puluh delapan ribu dua ratus tiga puluh sembilan rupiah delapan puluh satu sen), maka Penggugat masih mempunyai kewajiban sejumlah Rp230.742.465,81

Halaman 20 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dua ratus tiga puluh juta tujuh ratus empat puluh dua ribu empat ratus enam puluh lima rupiah delapan puluh satu sen);

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat pada tanggal 1 Agustus 2018 telah bekerja ditempat lain setelah mengundurkan diri dari PT Bank Syariah Mandiri dan bahkan oleh karena masih dianggap sebagai pegawai oleh Tergugat maka pada bulan tersebut masih mendapatkan upah atau gaji, sedangkan Penggugat pada petitumnya angka 5 (lima) menuntut upah proses, halmana secara prinsip uang proses adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja/buruh saat menjalani proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana pada saat tersebut tidak mendapatkan upah atau penghasilan, sedangkan Penggugat selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah bekerja di tempat lain dan mendapatkan penghasilan, oleh karenanya Majelis Hakim menolak petitum Penggugat pada angka 5 (lima);

Menimbang, bahwa Pasal 606a Rv. yang mengatur, "*sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa*";

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat pada petitumnya angka 6 (enam), agar Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai, sudah sepatutnya ditolak;

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 oleh karena nilai gugatan Penggugat lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), yang berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebagai pihak yang kalah sejumlah Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);

Memperhatikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Halaman 21 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang penggantian hak dan uang pisah sejumlah Rp14.525.774,00 (empat belas juta lima ratus dua puluh lima ribu tujuh ratus tujuh puluh empat rupiah), dengan ketentuan diperhitungkan dengan kewajiban Penggugat atas fasilitas pembiayaan dari Tergugat, sejumlah Rp245.268.239,81 (dua ratus empat puluh lima juta dua ratus enam puluh delapan ribu dua ratus tiga puluh sembilan rupiah delapan puluh satu sen);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dari perkara ini sejumlah Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, pada hari Rabu, tanggal 10 Juli 2019, oleh kami, Isnurul Syamsul Arif, S.H.,M.Hum., sebagai Hakim Ketua, Putut Wibisono. S.E. dan I Wayan Wenen., S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr tanggal 24 April 2019, putusan tersebut pada hari itu juga diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, I Putu Suryawan, S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Putut Wibisono. S.E.

Isnurul Syamsul Arif, S.H.,M.Hum.

I Wayan Wenen., S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

I Putu Suryawan, S.H.

Perincian biaya :

Halaman 22 dari 23 Putusan PHI Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mtr.

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. Pendaftaran.....	Rp
	30.000,00;
2. Biaya Proses.....	Rp
	50.000,00;
3. Panggilan.....	Rp
	390.000,00;
4. PNBP Panggilan.....	Rp
	20.000,00;
5. Redaksi.....	Rp
	10.000,00;
6. Meterai.....	Rp
	6.000,00;
Jumlah	Rp506,000,00

(lima ratus enam ribu rupiah).