



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

GEORGE FRANGKLIN SAHUREKA, Pekerjaan Security, beralamat di Dusun Kusu Sereh RT 02 RW 002 Negeri Urimesing, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada **Merlyn Elsandra Polnaja, S.H. dan kawan-kawan** para advokat pada Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Pembela Masyarakat Adat Nusantara Wilayah Maluku yang berkedudukan di Jalan Pemuda Karang Panjang Nomor 10 RT 002/RW 05 Kelurahan Amantelu, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Juni 2021 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon Nomor: 528/2021 tanggal 25 Juni 2021, selanjutnya di sebut sebagai **Penggugat**;

MELAWAN

PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA (PKSS) yang berkedudukan di Jalan Buncit Raya Nomor 75 Jakarta Selatan **cq** PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) yang berkedudukan di Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Ambon (BRI) Jalan Diponegoro Kota Ambon, yang diwakili oleh **Dayang Nurbaiti**, selaku Direktur dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada **Muhammad Yusuf** selaku Branch Manager Kantor Cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Makassar, **Alfiandri** selaku Asisten Menejer Bisnis Manager Kantor Cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Makassar, **Randi Lowing** selaku Associate Relationship Officer Manager Kantor Cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Makassar, **Bachtiar Hidayat** selaku Manager Hukum Manager Kantor Pusat PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS), **Alberta Indria Kusuma Devin** selaku Staff Hukum Manager Kantor Pusat PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS), berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor B.074-DIR/OPS/06/2021 tertanggal 22 Juni 2021 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon Nomor 544/2021 tertanggal 29 Juni 2021, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Halaman 1 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
- Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
- Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
- Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan ke persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat gugatan tertanggal 18 Juni 2021 yang dilampiri Risalah dan Anjuran dari Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tanggal 18 Juni 2021, dibawah Register Perkara Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb, telah mengemukakan hal-hal pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Perusahaan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Ambon sejak bulan Juli 2018 dan ditugaskan sebagai Satpam Mobile pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Amahai Binaya dengan upah kerja setengah Bulan sebesar Rp. 1.900.000,00;
2. Bahwa selanjutnya pada Bulan Agustus Upah yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 3.464.189,00 bahkan pada bulan September – Oktober mengalami kenaikan yaitu pada Bulan September sebesar Rp, 4.305.082,00 bulan Oktober sebesar Rp. 4.962.509,00 dan pada Bulan November – Desember kembali mengalami penurunan yaitu bulan November sebesar Rp. 4.305.082,00 dan pada Bulan Desember sebesar Rp. 4.220.992,00 untuk seluruh upah diterima melalui Rekening Penggugat Pada Bank BRI;
3. Bahwa selanjutnya Upah yang diterima Penggugat sepanjang tahun 2019 – 2020 terus mengalami penurunan, sehingga pada bulan Pebruari tahu 2019, oleh Penggugat menanyakan langsung pada Pihak Perusahaan tetapi tidak ada suatu kejelasan yang pasti;
4. Bahwa penugasan Penggugatpun ditempat tugas selalu berpindah – pindah dan itu dialami sendiri oleh Penggugat;
5. Bahwa selama Penggugat mulai bekerja tidak pernah antara Penggugat dan Tergugat menandatangani Perjanjian/Kontrak kerja, selanjutnya pada bulan September 2020 barulah dari Pihak PKSS menyodorkan surat Kontrak Kerja untuk ditandatangani, bahkan tertera 19 November tahun 2019 sehingga menurut Penggugat ini adalah suatu rekayasa yang sengaja dilakukan oleh Tergugat sebab selanjutnya pada tanggal 23 Oktober Penggugat menerima Surat Penghentian Tugas sebagai Satpam Mobile oleh Pihak PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor Cabang Masohi No R.73-KC-XVIII/HCP/10/2020, serta dikembalikan pada PT. PKSS dengan upah terakhir adalah sebesar Rp 2.604.961,00;

Halaman 2 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa menurut Penggugat tindakan sepihak Tergugat ini dikarenakan seringnya sikap Penggugat yang sering menanyakan perubahan upah yang diperoleh serta proses Penugasan Penggugat yang dirasakan sangat tidak adil, sebab upah yang diberikan tidaklah sesuai khususnya tentang upah lembur pada tahun 2019 -2020;
7. Bahwa karena penghentian Tugas sebagai Satpam Mobile yang dilakukan adalah suatu tindakan sepihak karena dilakukan dengan dan tanpa adanya suatu alasan yang jelas, maka oleh Penggugat permasalahan ini dikonfirmasi kepada Pihak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang masohi maupun kepada Pihak Perusahaan PKSS, tetapi karena tidak ada suatu kejelasan tentang status Penggugat, maka akhirnya Penggugat mengadukanya kepada Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. 567/152/2021 tanggal 6 April 2021
8. Bahwa ternyata dalam mediasi pertama barulah diketahui sesuai Penjelasan dari Pihak Perusan PT. PKSS tentang status Penggugat yang telah mengakhiri masa kontrak sesuai Surat Perjanjian Kerja tertanggal 19 November 2019, namun oleh Penggugat telah membuktikan bahwa surat Perjanjian Kerja dimaksud rielynya barulah ditandatangani pada bulan September 2020, oleh sebab itu status Penggugat tidak lagi sebagai Pekerja waktu Tertentu tetapi telah berubah menjadi Pekerja waktu tidak Tertentu sebagaimana tercantum didalam surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, bahkan dalam mediasi kedua dianjurkan oleh Pihak Mediator agar Pihak PT. PKSS pada mediasi ke tiga memasukan daftar absensi Penggugat untuk mengetahui kekurangan pemberian upah lembur yang harus dibayarkan kepada Penggugat sebagaimana surat pengaduan Penggugat, namun pada mediasi ke III, walaupun telah dipanggil secara patut tidak pernah hadir sehingga bagi Penggugat, Tergugat telah menunjukan suatu itikad tidak baik untuk menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat;
9. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal membuat persetujuan bersama, maka Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku mengeluarkan Surat Nomor : 567/152/2021 perihal anjuran tanggal 6 April 2021 yang menganjurkan :
 - Bahwa Pihak Pengusaha PT Prima Karya Sarana Sejahtera dapat mempertimbangkan untuk memperkerjakan kembali Pekerja
 - Bahwa apabila Pihak PT Prima Karya Sarana Sejahtera tidak memperkerjakan Pekerja George Sahureka, maka perusahaan wajib membayar hak-hak Pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang

Halaman 3 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang Penggantian dan uang pergantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dengan perincian sebagai berikut :

Upah terakhir : Rp. 2.604.961,00

Pesangon : 1x3bulan upahx2.604.961 = Rp 7.814.883,00

Pergantian hak : 15% X Rp. 7.814.883,00 = Rp 1.172.000,00

Rp 8. 986.883,00

10. Bahwa selain Pesangon dan pergantian hak seharusnya kekurangan upah lembur atas kelebihan jam kerja selama Penggugat bekerja, juga harus dibayar, namun karena tergugat tidak memiliki itikad baik untuk hadir sesuai dengan agenda mediasi yang ketiga yaitu untuk memberikan bukti Absensi, maka pihak mediator menjadi kesulitan untuk menghitung kekurangan tersebut sehingga oleh penggugat berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 102 tahun 2004 tentang waktu kerja dan Upah Kerja Lembur sebagai berikut :

Perhitungan lembur ;

12 jam kerja terdiri dari jam kerja normal 8 jam dan lembur 4 jam

$\frac{1}{173} \times \text{upah 1 bln}$

Jumlah jam kerja masa tugas kerja di unit = 12 jam dan 1 minggu 5 hari kerja

Jumlah jam kerja masa tugas kerja di cabang = 12 jam dan 1 minggu 6 hari

kerja

Tahun 2019 = $\frac{1}{173} \times 2.400.664 = 13.876$

Tahun 2020 = $\frac{1}{173} \times 2.604.960 = 15.055$

Tahun 2019 umk Rp 2.400.664,00

Dimulai dari Januari 2019

Rumus gaji = komponen gaji pokok + tunjangan premium + lembur jam pertama + lembur jam berikut

Salary Gaji Januari (3.486.913) 23 hari kerja

= 2.400.664 + 403.148 + 478.722 + 1.914.888 = 5.197.422 = (-1.710.509)

Slery gaji Februari (3.710.674) 20 hari kerja

= 2.400.664 + 403.148 + 416.280 + 1.665.120 = 4.885.212 = (-1.174.538)

Salary gaji Maret (3.767.916) 21 hari kerja

= 2.400.664 + 403.148 + 437.094 + 1.748.376 = 4.989.282 = (-1.221.366)

Salary gaji April (3.367.227) 22 hari kerja

= 2.400.664 + 403.148 + 457.908 + 1.831.632 = 5.093.352 = (-1.726.125)

Salary gaji Mei (3.544.154) 23 hari kerja

= 2.400.664 + 403.148 + 478.722 + 1.914.888 = 5.197.422 = (-1.653.268)

Halaman 4 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb

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

Salary gaji Juni (4.605.720) 20 hari kerja

$$= 2.400.664 + 403.148 + 416.280 + 1.665.120 = 4.885.212 = (-279.492)$$

Salary gaji Juli (3.601.396) 23 hari kerja

$$= 2.400.664 + 403.148 + 478.722 + 1.914.888 = 5.197.422 = (-1.596.026)$$

Salary gaji Agustus (3.601.396) 22 hari kerja

$$= 2.400.664 + 403.148 + 457.908 + 1.831.632 = 5.093.352 = (-1.491.956)$$

Salary gaji September (5.230.170) 28 hari kerja

$$= 2.400.664 + 403.148 + 582.792 + 2.331.168 = 5.717.772 = (-487.602)$$

Salary gaji Oktober (3.028.983) 23 hari kerja

$$= 2.400.664 + 403.148 + 478.722 + 1.914.888 = 5.197.422 = (-2.168.439)$$

Salary gaji November (3.429.672) 21 hari kerja

$$= 2.400.664 + 403.148 + 437.094 + 1.748.376 = 4.989.282 = (-1.559.610)$$

Jadi Kekurangan untuk upah lembur/Kelebihan jam kerja pada tahun 2019

adalah sebesar = Rp15.068.931

Tahun 2020 umk Rp 2.604.960

Dimulai dari januari 2020

Salary gaji Januari (4.433.996) 23 hari kerja

$$= 2.604.960 + 403.148 + 478.722 + 1.914.888 = 5.401.718 = (-967.722)$$

Salary gaji Februari (4.393.482) 21 hari kerja

$$= 2.604.960 + 403.148 + 437.094 + 1.748.376 = 5.193.578 = (-800.096)$$

Salary gaji Maret (3.845.763) 22 hari kerja

$$= 2.604.960 + 403.148 + 457.908 + 1.831.632 = 5.297.648 = (-1.451.885)$$

Salary gaji April (3.845.763) 22 hari kerja

$$= 2.604.960 + 403.148 + 457.908 + 1.831.632 = 5.297.648 = (-1.451.885)$$

Salary gaji Mei (3.160.245) 21 hari kerja

$$= 2.604.960 + 403.148 + 437.094 + 1.748.376 = 5.193.578 = (-2.033.333)$$

Salary gaji Juni (3.137.658) 22 hari kerja

$$= 2.604.960 + 403.148 + 457.908 + 1.831.632 = 5.297.648 = (-2.159.990)$$

Salary gaji Juli (3.132.012) 23 hari kerja = 2.604.960 + 403.148 + 478.722 +

$$1.914.888 = 5.401.718 = (-2.269.706)$$

Salary gaji Agustus (3.128.530) 20 hari kerja

$$= 2.604.960 + 403.148 + 416.280 + 1.665.120 = 5.089.508 = (-1.960.978)$$

Salary gaji September (3.156.763) 22 hari kerja

$$= 2.604.960 + 403.148 + 457.908 + 1.831.632 = 5.297.648 = (-2.140.885)$$

Salary gaji Oktober (3.028.462) 21 hari kerja

$$= 2.604.960 + 403.148 + 437.094 + 1.748.376 = 5.193.578 = (-2.165.116)$$

Jadi Kekurangan untuk upah lembur/Kelebihan jam kerja pada tahun 2020

adalah sebesar = Rp 17.401.596,00

Halaman 5 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb

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

Total keseluruhan kekurangan 2019 – 2020 = Rp 32.470.527,00

11. Bahwa terhadap Surat Mediator hubungan industrial Nomor : 567/152/2021 perihal anjuran tanggal 6 April 2021, Tergugat tidak memberikan Tanggapan Atas Anjuran sehingga dinyatakan menolak anjuran tersebut;
12. 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, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ambon guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat, sebab Penggugat tidak pernah diberikan upah kerja serta Tunjangan hari Raya berupa hak-hak Penggugat sesuai aturan yang berlaku;

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ambon c.q Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar memeriksa dan memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku No 567/152/2021 perihal anjuran tanggal 6 April 2021 sah dan dapat diterima;
3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar pesangon Penggugat sebesar Rp 8.986.883,00 dengan perincian :

Upah terakhir : Rp. 2.604.961

Pesangon : 1x3bulan upahx2.604.961 = Rp 7.814.883,00

Pergantian hak : 15% X Rp. 7.814.883,00 = Rp 1.172.000,00

Rp 8.986.883,00

(delapan juta Sembilan ratus delapan puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh tiga rupiah);

4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar kekurangan biaya lembur Penggugat dari tahun 2019 dan tahun 2020 sebesar Rp 32.470.527,00 (tiga puluh dua juta empat ratus tujuh puluh ribu lima ratus dua puluh tujuh rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini; Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan Penggugat dan Tergugat hadir datang menghadap diwakili Kuasanya masing-masing;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan

Halaman 6 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan Jawaban tertanggal 5 Juli 2021, dengan mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat dalam dalil Gugatannya butir 1 yang pada pokoknya menyatakan bahwasanya ditugaskan sebagai Satpam Mobile dengan penempatan di PT Bank Rakyat Indonesia Unit Amahai Binaya dengan upah kerja setengah bulan sebesar Rp1.900.000,- (satu juta sembilan ratus ribu rupiah), menanggapi dalil tersebut perlu untuk kami tegaskan bahwasanya upah yang diberikan tersebut adalah karena masih perhitungan proporsional sesuai dengan actual hari kerja Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya karena awal penempatan Penggugat itu berada di pertengahan bulan;
2. Bahwa dalam dalil butir 2 Gugatan Penggugat yang menyatakan, "*bahwa selanjutnya pada bulan Agustus upah yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp3.464.189,- bahkan pada bulan September-Oktober mengalami kenaikan yaitu pada bulan September sebesar Rp4.305.082, bulan Oktober sebesar Rp4.962.509,- dan pada bulan November-Desember kembali mengalami penurunan yaitu bulan November sebesar Rp4.305.082,- dan pada bulan Desember sebesar Rp4.220.992,- untuk seluruh upah diterima melalui rekening Penggugat pada Bank BRI*", Bahwa Penggugat melalui dalilnya tersebut justru membuat jelas dan terang bahwasanya Penggugat tidak memahami struktur/skema upah setiap bulannya. Adapun perbedaan upah yang diterimanya setiap bulan itu dapat dipengaruhi dari berapa factor salah satunya jumlah banyaknya jam lembur yang telah Penggugat lakukan pada bulan berjalan. Logikanya semakin banyak jam lembur Penggugat, maka semakin banyak juga upah lembur pada bulan berjalan sehingga gaji pada bulan itu pun juga menjadi lebih banyak, dan sebaliknya apabila jam lembur Penggugat pada bulan selanjutnya tidak sebanyak jam lembur bulan sebelumnya maka upahnya pun juga mengikuti (tidak sebanyak bulan sebelumnya). Kemudian perlu juga Tergugat tegaskan bahwasanya mengenai formasi lembur ini disesuaikan dengan permintaan/kebutuhan user. Apabila user menghendaki/membutuhkan seorang pekerja itu lembur maka pekerja itu baru dapat lembur, dan sebaliknya pekerja tidak bisa lembur apabila tidak ada kebutuhan atau intruksi untuk melakukan kerja lembur;
3. Bahwa Penggugat melalui dalilnya butir 3 dalam Gugatannya pada pokoknya menyatakan bahwasanya upah yang diterima Penggugat sepanjang tahun

Halaman 7 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2019- 2020 terus mengalami penurunan adalah dalil yang sangat menyesatkan sebab faktanya Tergugat tidak pernah memberikan upah dibawah ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang ada (terbukti melalui dalil butir 10 gugatan Penggugat). Adanya perbedaan nominal setiap bulannya diakibatkan jumlah jam lembur setiap bulannya senantiasa berbeda-beda mengikuti kebutuhan/ketentuan user Tergugat. Bahwa Penggugat melalui dalilnya tersebut justru semakin membuat jelas dan terang bahwasanya Penggugat tidak memahami dasar/struktur upah yang diterima setiap bulannya sekalipun telah diberikan penjelasan dari sebelumnya. Hal ini sangatlah berpotensi merugikan Tergugat sebab atas ketidakmauan untuk memahami struktur upahnya tersebut kemudian Penggugat membuat tuntutan-tuntutan dengan menyatakan bahwasanya Tergugat seringkali menurunkan upahnya. Padahal untuk mengetahui upah pasti itu hanya dilihat dari upah pokok + tunjangan yang bersifat tetap saja;

4. Bahwa Penggugat dalam dalilnya butir 4 menyatakan bahwasanya penugasan Penggugat pun selalu berpindah-pindah, dalil ini sungguh sangat jenaka sebab apakah wajar Penggugat seolah-olah merasa tidak memahami akan apa yang menjadi pekerjaannya lalu mempertanyakan setelah bekerja sekian lama? Apakah mungkin Penggugat tidak benar-benar memahami akan apa yang mejadi tugasnya selama bekerja dengan penempatan sebagai "Satpam Mobile" sedangkan sedari awal sudah diberikan pelatihan dan/atau coaching? Bahwa sudah selayaknya dapat diketahui bersama bahwasanya atas penugasan Penggugat sebagai "Satpam Mobile" memang diperuntukkan sebagai penunjang pelaksanaan pekerjaannya yang sifatnya selalu berpindah-pindah (mobile) sesuai dengan kebutuhan formasi user Tergugat. Mengenai hal ini pun tidak ada satupun ketentuan yang melarang sepanjang Tergugat telah memberikan hak-hak normatif Penggugat sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
5. Bahwa atas dalil Penggugat butir 5 yang pada pokoknya menyatakan bahwasanya selama Penggugat dipekerjakan tidak pernah antara Penggugat dan Tergugat menandatangani Perjanjian/kontrak kerja adalah dalil yang sangat menyesatkan sebab faktanya Tergugat senantiasa mempekerjakan Penggugat dengan berlandaskan Perjanjian Kerja. Lebih lanjut Penggugat juga menyatakan dalam dalilnya bahwasanya Tergugat telah merekayasa Perjanjian Kerjanya padahal justru Tergugat telah beritikad baik tetap mempekerjakan Penggugat sekalipun pada saat itu telah diberikan teguran dari user Tergugat atas perbuatan Penggugat. Hal ini sungguh sangat merugikan Tergugat karena harus mendapat penilaian yang kurang baik

Halaman 8 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



karena kesalahan Penggugat meskipun pada akhirnya juga tetap dilakukan pengembalian oleh user Tergugat. Bahwa sejatinya dilakukannya pengembalian tersebut karena sebelumnya Penggugat telah diberikan surat peringatan akan tetapi tidak diindahkan sehingga pengembalian pekerjaipun tidak dapat dihindarkan. Selanjutnya apabila Penggugat keberatan dengan sistem kerja Tergugat mengapa tetap mau bekerja dan menandatangani Perjanjian Kerjanya;

6. Bahwa dalil Penggugat pada butir 6 yang pada pokoknya menyatakan bahwasanya perbuatan sepihak yang dilakukan Tergugat karena seringnya sikap Penggugat menanyakan perubahan upah serta proses penugasan yang tidak adil, bahwa dalil tersebut sangat membingungkan sebab bagaimana mungkin Penggugat tidak memahami alasan pengembalian Penggugat dari user Tergugat? Dalam hal ini perlu kami tegaskan bahwasanya alasan yang melandasi dilakukannya pengembalian Penggugat adalah karena Penggugat seringkali melakukan pelanggaran indiscipliner dilingkungan kerja. Pertama, sebelumnya juga telah diberikan surat peringatan I No. R.19-KC/XIII/HCP/10/2020 tanggal 19 Oktober terkait Penggugat tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dengan bukti uang sah atau dapat dipertanggungjawabkan mulai tanggal 17 Oktober 2020 (mangkir). Kedua, melalui surat peringatan No. R.71-KC-XIII/HCP/10/2020 tanggal 21 Oktober 2020 yaitu terkait perbuatan Penggugat menggunggah atau menyebarkan konten negatif melalui media sosial/media telekomunikasi online sehubungan dengan penugasan Penggugat di user Tergugat, atas perbuatan Penggugat tersebut sungguh sangat merugikan Tergugat dan/atau user Tergugat karena menimbulkan resiko reputasi Perusahaan. Selanjutnya, Penggugat juga mendalilkan bahwasanya upah yang diberikan tidaklah sesuai khususnya tentang upah lembur 2019-2020, yang menjadi pertanyaan adalah dimana letak tidak sesuainya? Berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR/283 RBg menyatakan barangsiapa mendalilkan suatu hak, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu dan peristiwanya. Maka dari itu, dalam hal Pengugat menuntut suata pembayaran hak maka Penggugat harus dapat membuktikan adanya dasar Penggugat dalam merumuskan perhitungan tuntutanannya melalui bukti-bukti yang relevan. Dalam hal Penggugat tidak dapat membuktikan atas apa yang menjadi dalildalilnya, maka sudah selayaknya agar seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat agar dapat ditolak;
7. Bahwa kembali dalam dalil butir 7 gugatannya Penggugat menyatakan bahwasanya penghentian tugas Penggugat tanpa alasan yang tidak jelas adalah dalil yang sangat keliru serta menyesatkan, sebab faktanya



sebagaimana telah Tergugat uraikan diatas pengembalian pekerja oleh user Tergugat adalah karena alasan adanya beberapa pelanggaran indisipliner yang dilakukan oleh Penggugat. Hal ini sungguh sangat menunjukkan itikad tidak baik dari Penggugat karena telah melakukan tuntutan tanpa dasar yang sesuai dengan fakta dilapangan. Maka dari itu, kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar dapat menolak seluruh gugatan Penggugat;

8. Bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya butir 8 yang pada pokoknya menyatakan bahwasanya Tergugat tidak beritikad baik karena tidak menyerahkan daftar absensi Penggugat dalam rangka tuntutan Penggugat atas upah lembur, dalil ini sangat absurd dan aneh sebab bagaimana mungkin sebuah bukti dimintakan kepada pihak Tergugat dan bukan kepada Penggugat yang melakukan tuntutan itu? Seharusnya Penggugat sebelum melayangkan gugatan atau melakukan penuntutan telah mempersiapkan minimal 2 bukti yang cukup sebagai dasar penuntutannya, sehingga tuntutan itu menjadi tidak terbantahkan lagi untuk dipenuhi. Bukan justru menekan pihak Tergugat untuk menyerahkan bukti atau membuktikan akan apa yang menjadi dalil-dalil tuntutan Penggugat. Hal ini sudah selayaknya dapat dijadikan pemahaman bersama bahwasanya menurut hukum yang dianut di Negara ini seharusnya pihak yang menuntut suatu hak lah yang harus membuktikan akan alas hak yang menjadi tuntutan tersebut. Perlu Tergugat tekankan bahwasanya dalam hal Penggugat tidak dapat membuktikan akan dasar perhitungan tuntutan tersebut maka tuntutan tersebut tidak dapat dikabulkan. Atas dalil-dali sebagaimana telah kami uraikan diatas, selanjutnya kamu mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya;
9. Bahwa melalui dalil Penggugat butir 9 gugatannya yang pada pokoknya menguraikan terkait hasil anjuran/rekomendasi ataupun keterangan tertulis dari mediator pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) yang mana mediasi tersebut dinyatakan “buntu” tanpa kesepakatan (deadlock) maka sifatnya hanya anjuran belaka yang tidak mengikat pihak pemberi kerja juga tidak mengikat pekerja, kecuali bila terhadap anjuran tersebut disepakati oleh para pihak;
10. Bahwa selanjutnya Penggugat dalam dalil gugatannya butir 10 menyatakan bahwasanya selain pesangon dan penggantian hak, Penggugat juga menuntut atas pembayaran upah lembur berikut dengan perhitungan lemburnya. Yang menjadi pertanyaan adalah, apa dasar bukti yang melandasi perhitungan upah lembur sebagaimana telah Penggugat uraikan dalam dalil gugatannya? Demi



menegakkan tujuan hukum yaitu kepastian dan keadilan maka dalam hal ini Penggugat harus dapat membuktikan dasar perhitungan upah lemburnya tersebut, hal ini sejalan dengan adanya ketentuan dalam Pasal 163 HIR/283 RBg menyatakan barangsiapa mendalilkan suatu hak, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu dan peristiwanya. Maka dari itu, dalam hal Pengugat menuntut suata pembayaran hak maka Penggugat harus dapat membuktikan adanya dasar Penggugat dalam merumuskan perhitungan tuntutan melalui bukti-bukti yang relevan. Dalam hal Penggugat tidak dapat membuktikan atas apa yang menjadi dalildalilnya, maka sudah selayaknya agar SELURUH DALIL-DALIL GUGATAN PENGGUGAT AGAR DAPAT DITOLAK;

A. DALAM EKSEPSI

1. Tidak terdapat Kuasa dari Penggugat.

Bahwa hal mendasar yang perlu untuk dipertanyakan adalah: Apakah Penggugat dalam mengajukan Gugatannya adalah sendiri atau diwakili dan/atau didampingi melalui kuasanya? Sebab dalam hal Penggugat dalam berperkara ini diwakili dan/atau didampingi oleh kuasanya maka seharusnya dapat diterangkan dan disampaikan dalam Gugatannya. Sedangkan dalam dalil awal gugatan Penggugat dinyatakan bahwasanya gugatan ini diajukan sendiri oleh Penggugat yaitu atas nama George Frangklin Sahureka, maka dapat ditafsirkan bahwasanya dalam berperkara ini pada prinsipnya Penggugat bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, maka dari itu apabila dalam menghadiri, menghadap, mengurus, dan membela kepentingan Penggugat dalam persidangan terdapat pihak lain yang tidak mendapat kuasa yang sah turut serta berperkara membela kepentingan Penggugat dalam persidangan ini mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar dapat menolak pihak-pihak dimaksud;

2. Gugatan Kurang Pihak (Plurium Litis Consortium).

Gugatan kurang pihak (plurium litis consortium) merupakan salah satu klasifikasi gugatan error in persona. Akibat hukum yang ditimbulkan yaitu gugatan dianggap tidak memenuhi syarat formil, oleh karena itu gugatan dikualifikasi mengandung cacat formil. Akibat lebih lanjut, gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard);

Bahwa adapun klasifikasi plurium litis consortium adalah dalam hal:

- a. Gugatan tidak lengkap, masih ada orang yang harus bertindak sebagai penggugat atau ditarik tergugat;
- b. Oleh karena itu, gugatan dalam bentuk plurium litis consortium yang berarti gugatan kurang pihaknya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa kemudian adapun akibat hukum terhadap gugatan kurang pihak dalam Gugatan mengakibatkan:

- a. Gugatan dianggap tidak memenuhi syarat formil, oleh karena itu gugatan di kualifikasikan mengandung cacat formil;
- b. Akibat lebih lanjut, Gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

Yahya Harahap (hal. 811) menjelaskan bahwa berbagai macam cacat formil yang mungkin melekat pada gugatan, antara lain:

- a. Gugatan yang ditandatangani kuasa berdasarkan surat kuasa yang tidak memenuhi syarat yang digariskan Pasal 123 ayat (1) HIR;
- b. Gugatan tidak memiliki dasar hukum;
- c. Gugatan *error in persona* dalam bentuk diskualifikasi atau *plurium litis consortium*;
- d. Gugatan mengandung cacat *obscuur libel* atau melanggar yurisdiksi (kompetensi) absolut atau relatif.

Menghadapi gugatan yang mengandung cacat formil, putusan yang dijatuhkan harus dengan jelas dan tegas mencantumkan dalam amar putusan: "Menyatakan Gugatan Tidak Dapat Diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*)"; Bahwa atas dalil-dalil sebagaimana telah diuraikan diatas telah terbukti secara jelas dan terang dalam Gugatan Penggugat hanya menarik PT Prima Karya Sarana Sejahtera sebagai Tergugat dalam perkara ini dan tidak menarik PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ambon sebagai pihak yang turut berperkara dalam permasalahan ini. Hal ini sungguhlah tidak dapat di benarkan karena seharusnya PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ambon juga harus turut serta berperkara dalam permasalahan ini karena memiliki keterkaitan sebagai pemberi kerja atas pelaksanaan pekerjaan Penggugat sebagai Satpam Mobile, pun sesungguhnya yang melakukan pengembalian pekerja itu adalah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ambon. Tergugat hanya sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang mana tugasnya adalah untuk mengelola pemenuhan akan kebutuhan formasi yang ada di user-user binaan Tergugat;

Bahwa atas hal tersebut sesungguhnya Penggugat juga meminta pertanggungjawaban kepada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ambon sebagaimana dalil-dalilnya yang hanya di tujukan kepada Tergugat, maka dari itu, hal ini semakin membuat terang bahwasanya Penggugat tidak cermat dan lalai dalam mengajukan Gugatannya ke Pengadilan Negeri Ambon. Sehingga berdasarkan hal-hal sebagaimana telah Tergugat uraikan diatas, mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus

Halaman 12 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara *a quo* dapat menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*);

3. Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Obscuur Libel*).

Bahwa Penggugat sebagaimana dalam dalil Gugatannya yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon dilatarbelakangi karena belum ada kepastian penyelesaian pesangon dan upah lembur atas terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami oleh Penggugat dalam dalilnya dan merasa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat merupakan tindakan sepihak karena dilakukan tanpa adanya suatu alasan yang jelas;

Bahwa sebelumnya perlu untuk kami uraikan adapun jenis-jenis perselisihan dalam hubungan industrial menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu sebagai berikut:

- a. Perselisihan hak,
- b. Perselisihan kepentingan,
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut apabila ditinjau kembali dengan dalil-dalil Gugatan Penggugat menimbulkan banyak pertanyaan apa sebenarnya landasan hak yang digunakan Penggugat dalam dalil Gugatannya;

Bahwa Penggugat melalui dalilnya butir 6-7 yang pada pokoknya menyatakan bahwasanya penghentian tugas sebagai Satpam Mobile yang dilakukan Tergugat adalah suatu Tindakan sepihak karena dilakukan dengan dan tanpa suatu alasan yang jelas. Bahwa dalil sebagaimana dimaksud diatas apabila ditafsirkan adapun alasan pengajuan Gugatan Penggugat adalah karena alasan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menurut Penggugat itu tidak sesuai;

Bahwa untuk membuat jelas definisi dari perselisihan hubungan kerja dalam permasalahan ini adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus yang sering terjadi adalah ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya dan pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan perusahaan tersebut. Sementara, apabila ditafsirkan lebih lanjut Penggugat menuntut atas suatu hak juga yaitu pembayaran atas sejumlah uang pesangon, uang penggantian hak, upah lembur dan yang lainnya;

Halaman 13 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Sebelumnya perlu untuk Tergugat uraikan adapun definisi dari 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. Hak yang dimaksud dalam perselisihan ini adalah hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Hal ini dibuktikan dengan adanya dalil butir 2, 3, 6, 9, dan 10 akan tetapi dalam hal ini Tergugat hanya akan mengutip dua dari kelima butir dalil tersebut yaitu dengan dalil butir 6 yang menyatakan bahwa, *"..... sebab upah yang diberikan tidaklah sesuai khususnya tentang upah lembur tahun 2019-2020"* dan dalil butir 10 yang menyatakan bahwa, *"Bahwa selain pesangon dan penggantian hak seharusnya kekurangan upah lembur atas kelebihan jam kerja selama Penggugat bekerja juga harus dibayar"*.

Bahwa dalil tersebut semakin membuat jelas dan terang bahwasanya Penggugat melalui dalilnya tersebut diatas mempermasalahkan terkait perselisihan hak.

Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* terdapat 2 (dua) perselisihan yaitu Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Perselisihan Hak tersebut harus diperiksa diadili dan diputus terlebih dahulu sebelum memutus Perselisihan PHK. Apabila permasalahan dalam perselisihan hak tersebut telah diputus dan telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap, maka Pengadilan baru bisa memeriksa, mengadili, dan memutus Gugatan Perselisihan PHK, atau dengan kata lain Perselisihan PHK yang diajukan dalam Gugatan *a quo* harus diabaikan terlebih dahulu hingga adanya Putusan Pengadilan dalam Perselisihan Hak yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Hal tersebut sesuai dengan ketentuan bunyi Pasal 86 UndangUndang Nomor. 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa, *"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"*;

Bahwa dalam rangka menghadapi hal-hal sebagaimana telah Tergugat uraikan diatas maka, menurut M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul *"Hukum Acara Perdata tentan Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan"* cetakan ke 9 halaman 448 yang menyatakan bahwa, *"yang dimaksud dengan obscuur libel, surat gugatan penggugat tidak terang"*



atau isisnya gelap (*onduidelijk*). Disebut juga, formulasi gugatan yang tidak jelas, padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*)”, sebenarnya jika bertitik tolak dari ketentuan 118 ayat (1), Pasal 120 an Pasal 121 HIR, tidak terdapat penegasan merumuskan gugatan secara jelas dan terang. Namun praktik peradilan, mendomani Pasal 8 Rv sebagai rujukan berdasarkan asas process doelmatigheid (demi kepentingan beracara Menurut Pasal 8 Rv, pokok-pokok gugatan disertai kesimpulan yang jelas dan tertentu (*een duidelijk en bepaalde conclusive*);

Berdasarkan ketentuan itu, praktik peradilan mengembangkan penerapan eksepsi gugatan kabur (*obscuur libel*) atau eksepsi gugatan tidak jelas. Selanjutnya Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H dalam bukunya yang berjudul “*Hukum Acara Perdata Indonesia*” edisi ke lima, halaman 42 yang menyatakan: “Maka oleh karena Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas (*“een duidelijke en bepaalde conclusive”, Pasal 8 Rv*)”;

Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut. Demikian pula gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain, yang di sebut “*obscuur libel*” (gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat di jawab dengan mudah oleh pihak Tergugat sehingga menyebabkan ditolaknya gugatan) berakibat tidak diterimanya gugatan tersebut. *Obscuur Libel* itu sendiri adalah “*tulisan yang tidak terang*”. Adapun yang dimaksud adalah gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain (*Stein, 1973:94*);

Pada umumnya gugatan yang mengandung *obscuur libel* berakibat tidak dapat di terima gugatan” Maka selanjutnya yang berlaku menurut Yahya Harahap (hal. 811) menjelaskan bahwa berbagai macam cacat formil yang mungkin melekat pada gugatan, antara lain:

- a. Gugatan yang ditandatangani kuasa berdasarkan surat kuasa yang tidak memenuhi syarat yang digariskan Pasal 123 ayat (1) HIR;
- b. Gugatan tidak memiliki dasar hukum;
- c. Gugatan error in persona dalam bentuk diskualifikasi atau *plurium litis consortium*;
- d. Gugatan mengandung cacat *obscuur libel* atau melanggar yurisdiksi (kompetensi) absolut atau relatif.

Dengan demikian, atas alasan-alasan tersebut diatas, maka Gugatan Penggugat sudah sepatutnya agar dapat ditolak atau setidaknya Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*);

4. Dalil Gugatan Tidak Sesuai Dengan Dasar Hukum.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa setelah Terugat membaca secara seksama seluruh materi Gugatan yang telah diajukan oleh Penggugat, tampak secara nyata-nyata bahwasanya Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Hal ini dibuktikan dengan dalil-dalil butir 10 Penggugat yang pada pokoknya menyatakan terkait perhitungan-perhitungan lembur Penggugat dari tahun 2019 dengan menggunakan dasar hukum Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Kerja;

Penggugat dalam dalilnya menyatakan bahwasanya perhitungan lembur 12 jam kerja terdiri dari jam kerja normal 8 jam dan lembur 4 jam, sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Kerja menyatakan bahwasanya waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;

Bahwa Penggugat dalam dalilnya butir 10 juga menguraikan terkait skema perhitungan uang lembur Penggugat dari tahun 2019-2020 dengan dalil sebagai berikut:

$$\text{Thn 2019} = 1/173 \times 2.400.664 = 13.876$$

$$\text{Thn 2020} = 1/173 \times 2.600.960 = 15.055$$

$$\text{Thn 2019 UMK } 2.400.664$$

Dimulai dari Januari 2019

Rumus gaji = komponen gaji pokok + tunjangan premium + lembur jam pertama + lembur jam kedua

$$\text{Salery Januari (3.486.913) } 23 \text{ hari kerja} = 2.400.664 + 403.148 + 478.722 + 1.914.888 = 5.197.442 (-1.710.509)'';$$

Yang menjadi pertanyaan adalah dari mana asal perhitungan lembur jam pertama sebesar 478.722 dan lembur jam kedua dihitung sebesar 1.914.888? Sedangkan ketentuan dalam Pasal 8 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 mengatur terkait cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 11 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 menyatakan: "*Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut : 1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja : a.1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam; a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2(dua) kali upah sejam*".

Halaman 16 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalil awal Penggugat menyatakan Thn 2019 = $1/173 \times 2.400.664 = 13.876$ sehingga dengan perhitungan sebagaimana dimanakan dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004, maka seharusnya perhitungan lembur jam pertama yaitu $1,5 \times 13.876$ didapati hasil 20.814 dan bukan 478.722 dan perhitungan seterusnya;

Jadi sebesarnya yang menjadi pertanyaan adalah: DARI MANA ASAL PERHITUNGAN TUNTUTAN UPAH LEMBUR PENGGUGAT DALAM GUGATANNYA? Sebab faktanya juga tidak sinkron dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004;

Sejatinya dalil butir 10 gugatan Penggugat justru semakin membuat jelas dan terang bahwasanya Tergugat telah beritikad sangat baik pada saat mempekerjakan Penggugat, sebab dapat dilihat dalam dalil Penggugat sendiri bahwasanya UMK daerah domisili Penggugat bekerja pada waktu tahun 2019 dapat diketahui yaitu sebesar Rp2.400.664 sedangkan Tergugat senantiasa memberikan salary kepada Penggugat rata-rata diatas Rp3.000.000 bahkan ada yang sampai lebih dari diangka Rp4.000.000. Demikian juga pada tahun 2020 diketahui UMK sebesar Rp2.604.960 sedangkan pada tahun itu Tergugat juga senantiasa memberikan salary kepada Penggugat rata-rata diatas Rp3.000.000 bahkan ada yang sampai lebih dari diangka Rp4.000.000. Apakah atas hal itu masih juga kurang bagi Penggugat? Apalagi yang masih mau dituntutkan? Pun seandainya Penggugat tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran ditempat kerja pengembalian ini pun juga tidak akan pernah terjadi bukan?

Selanjutnya, dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Kerja menyatakan bahwasanya untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Sehingga yang menjadi pertanyaan mendasar adalah dalam perhitungan dalil gugatannya tersebut apakah Penggugat memiliki syarat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004 ini? Kembali kami tegaskan bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 163 HIR/283 RBg menyatakan barangsiapa mendalilkan suatu hak, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu dan peristiwanya. Maka dari itu, dalam hal Pengugat menuntut suata pembayaran hak maka Penggugat harus dapat membuktikan adanya dasar Penggugat dalam merumuskan perhitungan tuntutanannya melalui bukti-bukti yang relevan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang ada. Dalam hal Penggugat tidak dapat membuktikan atas apa yang menjadi dalil-dalilnya, maka sudah

Halaman 17 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selayaknya agar SELURUH DALIL-DALIL GUGATAN PENGGUGAT AGAR DAPAT DITOLAK;.

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Primair:

- a. Gugatan Penggugat Tidak Dilampirkan Risalah Mediasi Yang di Berikan Oleh Mediator Hubungan Industrial.

Bahwa dalam Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat ketentuan yang menyatakan, "*Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat*";

Bahwa dalam hal ini sudah selayaknya dapat diketahui bersama bahwasanya Penggugat tidak melampirkan risalah mediasi dalam pengajuan Gugatannya, hal ini berarti Penggugat lalai dalam menyerahkan Gugatannya serta tidak menerapkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana konsekuensi hukumnya adalah Gugatan harus dinyatakan tidak dapat di terima atau (*niet ontvankelijke verklaard/ NO*);

Hal ini karena penyelesaian perkara hubungan industrial harus terlebih dahulu melalui jalan mediasi atau konsiliasi karena ketentuan ini bersifat imperative (wajib). Sehingga, Penggugat harus melampirkan bukti berupa risalah penyelesaian mediasi atau risalah penyelesaian konsiliasi sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

- b. Pengembalian Penggugat Karena Telah Melakukan Pelanggaran Indisipliner.

Bahwa sebagaimana telah Tergugat uraikan sebelumnya terkait alasan yang mendasari dilakukannya pengembalian Penggugat dari user Tergugat adalah karena Penggugat melakukan pelanggaran indisipliner yang bersifat fundamental serta berurutan dengan pelanggaran yang lain;

- c. Tergugat Telah Memberikan Seluruh Hak-Hak Normatif Pengugat

Bahwa hal pertama yang perlu untuk Tergugat tegaskan adalah pada prinsipnya Tergugat telah membayarkan seluruh hak-hak normatif Penggugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun hak-hak yang telah diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Upah sesuai dengan UMP/UMK;
- 2) Upah Lembur (sesuai dengan aktual);
- 3) THRK;
- 4) BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;

Halaman 18 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sejatinya atas pembayaran hak-hak tersebut diatas selayaknya dapat menjadi pemahaman bersama bahwasanya tidak ada lagi hal-hal yang dapat dituntut Penggugat. Karena Tergugat telah memenuhi aka napa yang menjadi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;

Berdasarkan uraian-uraian yang Tergugat kemukakan di atas, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memutuskan dengan amar sebagai berikut:

- a. Menolak seluruh gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
 - b. Menerima dan mengabulkan seluruh dalil-dalil dalam Eksepsi maupun dalam Pokok Perkara terhadap Jawaban atas Gugatan Tergugat;
 - c. Menyatakan dikembalikannya Penggugat karena alasan telah melakukan pelanggaran indisipliner yang bersifat fundamental;
 - d. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul akibat adanya perkara *a quo*;
2. Subsida:

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

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat di atas Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 7 Juli 2021;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat di atas Tergugat telah mengajukan Dupliknya tertanggal 9 Juli 2021;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti P.1 sampai dengan P.12, dan telah di beri meterai yng cukup serta telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok kecuali bukti P.9 dan P.11 adalah fotocopy dari Print out sebagai berikut:

1. Fotocopy surat Nomor B.1420-KC/XIII/SDM/07/2018 Tanggal 11 Juli 2018 tentang penugasan kerja, yang diberi tanda P- 1 ;
2. Fotocopy surat Nomor B.1454-KC/XIII/HCP/07/2020 Tanggal 30 Juli 2020 tentang penugasan kerja, yang diberi tanda P- 2 ;
3. Fotocopy Surat Nomor R.69-KC/XIII/HCP/10/2020 Tanggal 19 Oktober 2020 tentang Surat Panggilan ke- 1, yang diberi tanda P- 3 ;
4. Fotocopy Surat Nomor B.2013-KC/XIII/HCP/10/2020 Tanggal 20 Oktober 2020 tentang penugasan kerja, yang diberi tanda P- 4 ;
5. Fotocopy Surat Nomor R.71-KC/XIII/HCP/10/2020 Tanggal 21 Oktober 2020 tentang Surat Peringatan, yang diberi tanda P- 5 ;

Halaman 19 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb

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

6. Fotocopy Surat Nomor R.73-KC/XIII/HCP/10/2020 Tanggal 23 Oktober 2020 tentang Surat Penghentian Penugasan, yang diberi tanda P- 6 ;
7. Fotocopy Surat Nomor B.1975-KC/XIII/HCP/10/2020 Tanggal 15 Oktober 2020 tentang Penugasan Pekerja, yang diberi tanda P- 7 ;
8. Fotocopy Surat Perjanjian Kerja Nomor B.620-MKS/SDM/11/2019 antara PT. Prima Karya Sarana Sejahtera dengan George Frangklin Sahureka, yang diberi tanda P- 8 ;
9. Fotocopy Print out mutasi saldo Britama salary upah Penggugat sejak Tahun 2018-2020, yang diberi tanda P- 9 ;
10. Fotocopy Daftar Absensi Penggugat Bulan Juni dan Juli 2020, yang diberi tanda P- 10 ;
11. Fotocopy print out cheting pada aplikasi WA antara Penggugat dan Rekan Penggugat sesama satpam Mobil pada Tanggal 20 Desember 2020, yang diberi tanda P- 11 ;
12. Fotocopy Bukti Slip Gaji / Upah Oktober 2020, yang diberi tanda P- 12 ;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan seorangpun saksi di dalam persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-16, dan telah diberi meterai yang cukup serta telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok kecuali bukti T-1, T-2, T-10, T-13, T-14a, T-14b, dan T-15 adalah fotocopy dari print out fotocopy serta T-16 adalah foto kopi dari foto kopi sebagai berikut:

1. Fotocopy Nomor Induk Berusaha PT Prima Karya Sarana Sejahtera Nomor : 9120300140682 Tanggal 18 Desember 2020, yang diberi tanda T- 1 ;
2. Fotocopy Usaha Perusahaan Penyedia jasa Pekerja / Buruh PT Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Makassar, yang diberi tanda T- 2 ;
3. Fotocopy Ijin Domisili, yang diberi tanda T- 3 ;
4. Fotocopy Perjanjian Kerjasama antara PT Prima Karya Sarana Sejahtera dan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Kantor Cabang Masohi Nomor. B. 2449-KC/XIII/SDM/11/2020 tanggal 18 November 2020, yang diberi tanda T- 4
5. Fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Prima Karya Sarana Sejahtera dan George Frangklin Sahureka Nomor. B. 620-MKS/SDM/11/2019 tanggal 19 November 2019, yang diberi tanda T- 5 ;
6. Fotocopy Berita Acara penjelasan kontrak kerja tanggal 19 November 2019, yang diberi tanda T- 6 ;
7. Fotocopy Surat Penugasan Pekerja No. B. 1975-KC/XIII/HCP/10/2020 tanggal 15 Oktober 2020, yang diberi tanda T- 7 ;

Halaman 20 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Fotocopy Surat Panggilan ke-1 Nomor R-69-KC/XIII/HCP/10/2020, tanggal 19 Oktober 2019, yang diberi tanda T- 8 ;
 9. Fotocopy Surat Keterangan Kedinasan Penggugat Surat, tanggal 21 Oktober 2020, yang diberi tanda T- 9 ;
 10. Fotocopy hasil tangkapan layar (Screen Shot) Status WhatsApp Penggugat, yang diberi tanda T- 10 ;
 11. Fotocopy Surat Peringatan R.71-KC-XIII/HCP/10/2020 tanggal 21 Oktober 2021, yang diberi tanda T- 11 ;
 12. Fotocopy Surat Penghentian Penugasan Pekerja No. R'73-KC-XIII/HCP./10/2020 tanggal 23 Oktober 2020, yang diberi tanda T- 12 ;
 13. Fotocopy Slip Gaji Pekerja atas Nama George Frangklin Sahureka in casu Penggugat sejak periode bulan Juli 2018 sampai dengan November 2020, yang diberi tanda T- 13 ;
 14. Fotocopy Kepesertaan BPJS Kesehatan yang diberi tanda T- 14a ;
 15. Fotocopy Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang diberi tanda T- 14b ;
 16. Fotocopy Bukti Transfer Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK) Penggugat, yang diberi tanda T- 15 ;
 17. Fotocopy Surat Pernyataan George Frangklin Sahureka perihal pinjaman dana untuk pembayaran Pendidikan Gada Pratama Satpam, yang diberi tanda T- 16
- Menimbang, bahwa selain alat bukti surat tersebut di atas Tergugat telah mengajukan seorang saksi di persidangan bernama **Paternus Angwarmase** untuk didengar kesaksiannya dimana saksi tersebut disumpah menurut agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa, Saksi mengenal Penggugat dan Tergugat karena pernah bersama-sama dengan Penggugat bekerja pada Tergugat ditugaskan sebagai Satpam di Kantor Cabang BRI Masohi;
 - Bahwa, Saksi pernah menjadi koordintor Satpam dan Penggugat sebagai anggota;
 - Bahwa, Saksi pernah memberikan teguran kepada Penggugat sebagai koordintor maupun sebagai teman dekat karena sering main HP saat bertugas;
 - Bahwa, Penggugat pada bulan Oktober 2020 di tugaskan ke BRI Unit Tohoru;
 - Bahwa, Penggugat tidak berangkat melaksanakan Tugas ke Unit BRI Tohoru dan mangkir tidak bekerja;
 - Bahwa, Saksi menerima gaji dengan cara ditransfer langsung di tabungan BRI;
 - Bahwa, dahulu Slip gaji di berikan namun setelah gaji melalui transfer tidak pernah diberikan lagi;
 - Bahwa, upah lembur selalu diberikan setiap bulan bersamaan dengan pembayaran uang gaji;

Halaman 21 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, sistim masuk kerja pada kantor unit 2 hari masuk 1 hari libur sedang pada kantor cabang Masohi 5 hari masuk 2 hari libur dengan jumlah jam kerja 12 Jam dalam sehari;

Menimbang, bahwa pada akhir Pemeriksaan perkara, Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 27 Juli 2021;

Menimbang, bahwa karena sudah tidak ada lagi yang perlu untuk dikemukakan selanjutnya, baik Penggugat maupun Tergugat mohon agar terhadap perkaranya diberi Putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercatat dalam Berita Acara Sidang haruslah dianggap sudah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya selain menanggapi mengenai pokok perkara juga telah mengajukan Eksepsi, oleh karena itu Majelis Hakim terlebih dahulu akan memberikan pertimbangan pada bagian eksepsi;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya gugatan Penggugat tidak terdapat Kuasa dari Penggugat karena dalam dalil awal gugatan Penggugat dinyatakan bahwasanya gugatan ini diajukan sendiri oleh Penggugat sehingga jika Penggugat dalam berperkara ini diwakili dan/atau didampingi oleh kuasanya maka seharusnya dapat diterangkan dan disampaikan dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*) karena Penggugat hanya menarik PT Prima Karya Sarana Sejahtera sebagai Tergugat dalam perkara ini dan tidak menarik PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ambon sebagai pihak yang turut berperkara dalam permasalahan ini sebab memiliki keterkaitan sebagai pemberi kerja atas pelaksanaan pekerjaan Penggugat sebagai Satpam Mobile dan Tergugat hanya sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur*) karena karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* terdapat 2 (dua) perselisihan yaitu Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Perselisihan Hak tersebut harus diperiksa diadili dan diputus terlebih dahulu sebelum memutus Perselisihan PHK, dan bila permasalahan dalam perselisihan hak tersebut telah diputus serta telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap, maka Pengadilan baru bisa memeriksa, mengadili, dan memutus gugatan Perselisihan PHK;

Halaman 22 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb

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

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya dalil gugatan tidak sesuai dengan dasar hukum karena Penggugat dalam dalilnya menyatakan bahwasanya perhitungan lembur 12 jam kerja terdiri dari jam kerja normal 8 jam dan lembur 4 jam, sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Kerja menyatakan bahwasanya waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;

Menimbang, bahwa dari uraian dalil eksepsi tersebut, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*);

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat tersebut di atas, Penggugat dalam repliknya menolak dalil eksepsi tersebut;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat dan tanggapan Penggugat di atas maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa terkait dengan eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak terdapat Kuasa dari Penggugat karena dalam dalil awal gugatan Penggugat dinyatakan bahwasanya gugatan ini diajukan sendiri oleh Penggugat sehingga jika Penggugat dalam berperkara ini diwakili dan/atau didampingi oleh kuasanya maka seharusnya dapat diterangkan dan disampaikan dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 142 Rbg yang menyatakan "*Gugatan-gugatan perdata dalam tingkat pertama yang menjadi wewenang pengadilan negeri dilakukan oleh penggugat atau oleh seorang kuasanya yang diangkat menurut ketentuan-ketentuan tersebut dalam pasal 147, dengan suatu surat permohonan yang ditanda-tangani olehnya atau oleh kuasa tersebut*";

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa surat gugatan diperoleh fakta surat gugatan dibuat sendiri oleh Penggugat dan ditandatangani sendiri oleh Penggugat dan telah didaftarkan oleh Penggugat di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tanggal 18 Juni 2021, dibawah Register Perkara Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb maka gugatan telah memenuhi syarat formil sehingga dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak terdapat Kuasa dari Penggugat tidak dapat diterima dan ditolak;

Menimbang, bahwa terkait dengan eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*) karena Penggugat hanya menarik PT Prima Karya Sarana Sejahtera sebagai Tergugat dalam perkara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ini dan tidak menarik PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ambon sebagai pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 Angka (15) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*";

Menimbang, bahwa untuk mengetahui apakah ada hubungan kerja atau tidak antara Penggugat dan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ambon diperlukan pembuktian lebih lanjut, maka Majelis Hakim akan memutus masalah hubungan kerja ini bersamaan dengan pemeriksaan dalam pokok perkara sehingga dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*) tidak dapat diterima dan ditolak;

Menimbang, bahwa terkait dengan eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur*) karena karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* terdapat 2 (dua) perselisihan yaitu Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa surat gugatan maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang diikuti dengan Perselisihan Hak tentang pembayaran uang pesangon dan penggantian hak pekerja serta kururangan pembayaran upah lembur atas kelebihan jam kerja;

Menimbang, bahwa Perselisihan Hak tersebut timbul setelah adanya pemutusan hubungan kerja dan mengenai kururangan pembayaran upah lembur atas kelebihan jam kerja diperlukan adanya pembuktian lebih lanjut maka Majelis Hakim akan memutus tentang hal tersebut bersamaan dengan pemeriksaan dalam pokok perkara sehingga dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur*) tidak dapat diterima dan ditolak;

Menimbang, bahwa terkait dengan eksepsi Tergugat yang menyatakan dalil gugatan tidak sesuai dengan dasar hukum;

Menimbang, bahwa dalam peradilan berlaku asas *ius coria novit* atau Hakim dianggap tahu hukumnya, oleh karena dalam posita tidak perlu diuraikan pasal-pasal hukum yang dijadikan dasar gugatan, sehingga Majelis hakim yang akan menentukan hukumnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya dan selanjutnya dilakukan pemeriksaan dalam pokok perkara;

DALAM POKOK PERKARA

Halaman 24 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang diikuti dengan Perselisihan Hak tentang pembayaran uang pesangon dan penggantian hak pekerja serta kukurangan pembayaran upah lembur atas kelebihan jam kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan mulai bekerja pada Perusahaan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Ambon sejak bulan Juli 2018 dan ditugaskan sebagai Satpam Mobile pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Amahai Binaya;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada bulan September 2020 barulah dari Pihak PKSS menyodorkan surat Kontrak Kerja untuk ditandatangani namun tertera tanggal 19 November tahun 2019;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 23 Oktober Penggugat menerima Surat Penghentian Tugas sebagai Satpam Mobile oleh Pihak PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor Cabang Masohi dengan nomor: R.73-KC-XIII/HCP/10/2020, serta dikembalikan pada PT. PKSS dengan upah terakhir adalah sebesar Rp 2.604.961;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan selain Pesangon dan pergantian hak, seharusnya kekurangan upah lembur atas kelebihan jam kerja selama Penggugat bekerja juga harus dibayar sebesar total kekurangan tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 sebesar Rp 32.470.527,00 (tiga puluh dua juta empat ratus tujuh puluh ribu lima ratus dua puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan permasalahan ini telah dikonfirmasi oleh Penggugat kepada Pihak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang masohi maupun kepada Pihak Perusahaan PKSS tetapi tidak ada kejelasan tentang status Penggugat, maka akhirnya Penggugat mengadukanya kepada Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan Tergugat tidak memberikan Tanggapan Atas Anjuran Nomor : 567/152/2021 tanggal 6 April 2021 sehingga dinyatakan menolak anjuran tersebut;

Menimbang, bahwa dari uraian dalil-dalil gugatan tersebut, selanjutnya Penggugat mohon Majelis Hakim dan menghukum Tergugat untuk membayar pesangon kepada Penggugat sebesar Rp 8.986.883 (delapan juta Sembilan ratus delapan puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh tiga rupiah) dan membayar kekurangan biaya lembur Penggugat dari tahun 2019 sampai tahun 2020 sebesar Rp 32.470.527 (tiga puluh dua juta empat ratus tujuh puluh ribu lima ratus dua puluh tujuh rupiah);

Halaman 25 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam Jawabannya menolak secara tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali dalil-dalil yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan senantiasa mempekerjakan Penggugat dengan berlandaskan Perjanjian Kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan telah membayarkan seluruh hak-hak normatif Penggugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku berupa upah sesuai dengan UMP/UMK, upah Lembur (sesuai dengan aktual), THRK, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan alasan yang melandasi dilakukannya pengembalian Penggugat pada Tergugat adalah karena Penggugat melakukan pelanggaran indisipliner di lingkungan kerja yaitu pertama Penggugat tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah atau dapat dipertanggungjawabkan mulai tanggal 17 Oktober 2020 sampai dengan 19 Oktober 2020 dan kedua Penggugat mengunggah atau menyebarkan konten negatif melalui media sosial/media telekomunikasi online sehubungan dengan penugasan Penggugat di user Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan Penggugat telah diberikan surat peringatan akan tetapi tidak diindahkan sehingga pengembalian Penggugat dari user kepada Tergugat tidak dapat dihindarkan;

Menimbang, bahwa dari uraian jawaban tersebut, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menolak seluruh gugatan Penggugat dalam perkara a quo atau setidaktidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard);

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, demikian juga Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan dalam Pasal 283 Rbg jo Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti P.1 sampai dengan P.12 dan tidak menghadirkan saksi sedangkan Tergugat dalam upaya menguatkan dalil-dalil bantahannya mengajukan bukti T-1 sampai dengan T-16 dan menghadirkan seorang saksi;

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik dan bukti-bukti yang diajukan para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan dalam perkara a quo adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diikuti dengan perselisihan hak tentang uang pesangon dan

Halaman 26 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penggantian hak serta kekurangan pembayaran uang lembur, dimana yang menjadi pokok permasalahan adalah Tergugat merasa tidak ada lagi hal-hal yang dapat dituntut oleh Penggugat karena telah memenuhi apa yang menjadi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku sedang Penggugat berpendapat Tergugat masih harus membayar hak Penggugat berupa uang pesangon dan uang Penggantian Hak serta uang kekurangan upah lembur atas kelebihan jam kerja;

Menimbang, bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lainnya, maka adanya gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ini harus berdasarkan pada pasal-pasal yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lainnya;

Menimbang, bahwa terhadap perbedaan dalil para pihak tersebut dan berdasarkan seluruh fakta-fakta persidangan termasuk bukti-bukti yang telah diajukan oleh para pihak serta keterangan para saksi yang telah disumpah, maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti Penggugat maupun Tergugat yang akan diperiksa dan dipertimbangkan adalah alat bukti yang ada hubungannya dengan pokok perkara, sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat T-2 tentang surat izin usaha diperoleh fakta Tergugat adalah sebuah perusahaan alih daya yang bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja waktu tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat T-4 tentang Perjanjian Kerjasama antara Tergugat dan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor cabang Masohi Nomor B.2449-KC/XIII/SDM/11/2020 – B.018-MKS/BIS/11/2020 diperoleh fakta PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor cabang Masohi merupakan perusahaan pengguna jasa dari Tergugat dibidang sumber daya manusia atau pekerja yang terampil siap pakai;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P.1 surat Nomor B.1420-KC/XIII/SDM/07/2018 Tanggal 11 Juli 2018 tentang penugasan kerja diperoleh fakta Penggugat adalah benar-benar karyawan Tergugat terhitung mulai tanggal 11 Juli 2018 dengan jabatan sebagai satpam mobile yang ditugaskan di BRI unit Amahai dan BRI unit Binaya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P-9 tentang upah penggugat yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat T-13 tentang slip gaji

Halaman 27 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja diperoleh fakta Penggugat telah memperoleh upah/gaji dari Tergugat sejak bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Nopember 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena telah terpenuhi tiga unsur yaitu adanya pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 Angka (15) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*";

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P-8 tentang surat perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat nomor B.620-Mks/SDM/11/2019 tanggal 19 Nopember 2019 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat T-5 diperoleh fakta ada hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 19 Nopember 2019 sampai dengan 18 Nopember 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P.1 surat Nomor B.1420-KC/XIII/SDM/07/2018 Tanggal 11 Juli 2018 tentang penugasan kerja dan bukti surat Tergugat T-13 tentang slip gaji pekerja Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sejak tanggal 11 Juli 2018;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam persidangan tidak mampu membuktikan adanya surat perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis antara Penggugat dan Tergugat pada periode tanggal 11 Juli 2018 hingga tanggal 18 Nopember 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 66 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan "*Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipkerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu*";

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 57 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin*";

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 100 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang menyatakan "*Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan*";

Halaman 28 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT terhitung sejak tanggal 11 Juli 2018 dan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat Nomor B.620-Mks/SDM/11/2019 batal demi hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P.7 tentang penugasan pada BRI Unit Tehoru dengan surat nomor B.1975-KC/XIII/HCP/10/2020 tanggal 15 Oktober 2020 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat T-7 diperoleh fakta bahwa Penggugat terhitung mulai tanggal 16 Oktober 2020 ditugaskan sebagai Satpam Mobile pada BRI Unit Tehoru;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat saudara **Paternus Angwarmase** yang merupakan teman kerja dari Penggugat menerangkan Penggugat statusnya adalah sebagai Satpam Mobile yang tugasnya selalu berpindah-pindah sesuai kebutuhan dan pada bulan Oktober 2020 Penggugat telah dialih tugaskan pada BRI Unit Tehoru dari BRI Cabang Masohi namun Penggugat keberatan dan tidak melaksanakan tugas tersebut sehingga mangkir selama tiga hari;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P.3 tentang Surat Panggilan kesatu nomor R.69-KC/XIII/HCP/10/2020 tanggal 19 Oktober 2020 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat T-8 serta berdasarkan bukti surat Tergugat T-9 tentang surat pernyataan alasan keberatan Penggugat diperoleh fakta Penggugat keberatan dan tidak melaksanakan perintah user Tergugat sebagaimana tertuang dalam Surat nomor B.1975-KC/XIII/HCP/10/2020 tanggal 15 Oktober 2020 untuk ditugaskan pada BRI Unit Tehoru dan mangkir selama 3 hari pada tanggal 17, 18 dan 19 Oktober 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P.4 surat Nomor B.2013-KC/XIII/HCP/10/2020 Tanggal 20 Oktober 2020 tentang Penugasan Pekerja diperoleh fakta Penggugat kembali ditugaskan sebagai Satpam Mobile pada Kantor Cabang BRI Masohi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P.5 surat Nomor R.71-KC/XIII/HCP/10/2020 Tanggal 21 Oktober 2020 tentang Surat Peringatan yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat T-11 diperoleh fakta Penggugat telah diberikan peringatan oleh user Tergugat yaitu BRI Kantor Cabang Masohi karena dengan alasan menyebarkan konten negatif melalui media komunikasi online;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat P.6 surat Nomor R.73-KC/XIII/HCP/10/2020 Tanggal 23 Oktober 2020 tentang Penghentian

Halaman 29 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb

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

Penugasn yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat T-12 diperoleh fakta terhitung mulai tanggal 26 Oktober 2020 Penggugat telah diberhentikan oleh user Tergugat yaitu BRI Kantor Cabang Masohi dari jabatan Satpam Mobile dan selanjutnya dikembalikan pada Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan bukti surat Penggugat P.8 tentang surat perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat nomor B.620-Mks/SDM/11/2019 tanggal 19 Nopember 2019 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat T-5 hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena telah berakhirnya masa perjanjian kerja pada tanggal 18 Nopember 2020;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat Nomor B.620-Mks/SDM/11/2019 batal demi hukum;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat hingga saat ini sudah tidak harmonis lagi, Penggugat sudah tidak melaksanakan kewajibannya atau sudah tidak menjalankan pekerjaannya sejak dikembalikan oleh user Tergugat hingga saat ini dan Tergugat juga sudah tidak melakukannya kewajibannya membayar upah/gaji sejak bulan Desember 2020 hingga saat ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini dibacakan yaitu tanggal 30 Juli 2021, dengan demikian masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat adalah selama 3 tahun dan 12 hari;

Menimbang, bahwa pada petitum angka dua Penggugat mohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku Nomor 567/152/2021 perihal anjuran tanggal 6 April 2021 sah dan dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 13 Ayat (2) huruf c dan d UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Para Pihak diberikan hak untuk menolak atau menerima anjuran yang diberikan oleh mediator sehingga petitum tidak beralasan hukum dan ditolak;

Menimbang, bahwa pada petitum angka tiga Penggugat mohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan uang penggantian hak total sebesar Rp 8.986.883,00 (delapan juta sembilan ratus delapan puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja komponen upah yang digunakan untuk

Halaman 30 dari 33 Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghitung uang Pesangon adalah terdiri dari upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap;

Menimbang, bahwa yang dimaksud tunjangan tetap menurut penjelasan Pasal 94 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah "pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu";

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat T-13 tentang Slip Gaji diperoleh fakta tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu adalah tunjangan Premium yaitu sebesar Rp 651.240,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat T-13 tentang Slip Gaji diperoleh fakta upah pokok dan yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp 1.953.721,00, sehingga total upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan penghargaan masa kerja adalah sebesar Rp 2.604.961,00 per bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan Pasal 156 Ayat (2) huruf d dan Pasal 156 Ayat (3) huruf a UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Tergugat dihukum untuk membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar:

- Uang Pesangon : 4 x Rp 2.604.961,00 = Rp 10.419.844,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : 2 x Rp 2.604.961,00 = Rp 5.209.922,00
- Total = Rp 15.629.766,00

(Lima belas juta enam ratus dua puluh sembilan ribu tujuh ratus enam puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa pada petitum angka empat Penggugat mohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kekurangan biaya lembur Penggugat dari tahun 2019 dan tahun 2020 sebesar Rp 32.470.527 (tiga puluh dua juta empat ratus tujuh puluh ribu lima ratus dua puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat T-13 tentang slip gaji diperoleh fakta Tergugat telah membayar uang lembur Penggugat pada tahun 2019 dan 2020 sebagai berikut:

Januari 2019	2.752.023,12	Januari 2020	3.954.851,10
Pebruari 2019	1.144.825,32	Pebruari 2020	2.091.908,08
Maret 2019	1.368.586,63	Maret 2020	1.852.082,34
April 2019	1.425.827,90	April 2020	1.304.362,86
Mei 2019	1.025.139,03	Mei 2020	1.304.362,86



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Juni 2019	1.202.066,58	Juni 2020	1.168.844,64
Juli 2019	2.263.631,88	Juli 2020	1.146.258,27
Agustus 2019	1.259.307,83	Agustus 2020	1.140.611,68
September 2019	1.259.307,85	September 2020	1.140.611,68
Oktober 2019	2.888.082,05	Oktober 2020	1.168.844,64
November 2019	686.885,19	November 2020	1.219.663,98
Desember 2019	1.087.584,05		
Jumlah	18.363.267,43	Jumlah	17.552.402,25
Total Rp 35.915.669,68 (Tiga puluh lima juta sembilan ratus lima belas ribu enam ratus enam puluh sembilan rupiah)			

Menimbang, bahwa untuk menghitung jumlah uang lembur setiap bulan dibutuhkan data tentang jumlah jam lembur setiap bulannya;

Menimbang, bahwa dalam persidangan Penggugat hanya mampu membuktikan jumlah jam lembur pada bulan Juni 2020 dan Juli 2020 saja sebagaimana bukti surat Penggugat P-10;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti bukti surat Penggugat P-10 tersebut pada laporan absensi dan perhitungan uang lembur pekerja kontrak bulan Juni 2020 ternyata terdapat 2 buah laporan yang isinya berbeda dan ditandatangani oleh orang yang sama namun dengan bentuk tanda tangan yang berbeda maka hal tersebut membuat Majelis Hakim sulit untuk menentukan mana data yang benar dan meragukan kebenarannya sehingga alat bukti tersebut mempunyai kekuatan pembuktian yang lemah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas petitum tidak beralasan hukum dan ditolak;

Menimbang, bahwa didalam petitum angka lima Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI biaya perkara tersebut dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal 189 R.Bg dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak – hak Penggugat berupa :
 - Uang Pesangon : 4 x Rp 2.604.961,00 = Rp 10.419.844,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : 2 x Rp 2.604.961,00 = Rp 5.209.922,00
 - Total = Rp 15.629.766,00
 (Lima belas juta enam ratus dua puluh sembilan ribu tujuh ratus enam puluh enam rupiah);
4. Menetapkan biaya perkara yang timbul dari perkara dan disebabkan kepada Negara sebesar Rp 220.000,00 (Dua ratus dua puluh ribu Rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon, pada hari Kamis, tanggal 29 Juli 2021 oleh kami, **Lucky Rombot Kalalo, S.H.** sebagai Hakim Ketua, **Parulian Siahaan, S.H.**, dan **M. Ali Imron, S.T.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari Jumat, tanggal 30 Juli 2021, oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **Halijah, SH** sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

HAKIM-HAKIM ANGGOTA

KETUA MAJELIS HAKIM

PARULIAN SIAHAAN, S.H.

LUCKY ROMBOT KALALO, S.H.

M. ALI IMRON, S.T.

PANITERA PENGGANTI

HALIJAH, S.H.

Perincian biaya :

1. Biaya Pemberkasan/ATK.....Rp. 50.000,00;
 2. Biaya Panggilan Tergugat.....Rp. 100.000,00;
 3. Biaya Panggilan Penggugat.....Rp. 50.000,00;
 4. Meterai.....Rp. 10.000,00;
 5. Leges.....Rp. 10.000,00;
- JumlahRp. 220.000,00; (Dua ratus dua puluh ribu rupiah)