



PUTUSAN
Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. BERTHA KRISTINA SIBUEA, Warga Negara Indonesia, Perempuan, Tempat tanggal lahir Arga Makmur, 28 Juli 1986, Agama, Kristen, Pekerjaan Eks Karyawan PT. Mega Central Finance - Batam yang bertempat tinggal di Baloi Kolam RT.006 Rw.016 Kel. Sei Panas, Kec. Batam Kota, Kota Batam, untuk selanjutnya disebut sebagai Penggugat I;

2. ROBIANA SRI REZEKI SIBUEA, Warga Negara Indonesia, Perempuan, Tempat tanggal lahir Paluh Manan, 12 Januari 1991, Agama, Kristen, Pekerjaan Eks Karyawan PT. Mega Central Finance – Batam, yang bertempat tinggal di Perum Taman Anugerah Blok D2 No.18 RT.003, RW.015, Kelurahan Tembesi, Kec Sagulung, Kota Batam, untuk selanjutnya disebut sebagai Penggugat II;

Dalam hal ini diwakili oleh HOTROASI TAMPUBOLON, SH. dan GIYATNO, SH. keduanya adalah Advokad pada kantor Law Office “HOTROASI TAMPUBOLON & ASSOCIATES” yang berkedudukan di Komplek Ruko Cemara Asri Blok BB 9 No.9, Kecamatan Sagulung, Kota Batam, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 September 2022, selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat;

Lawan:

PT. MEGA CENTRAL FINANCE, yang diwakili oleh Ricky selaku Direktur, berkedudukan di Jalan Let. Jend. S Parman Kav. 76 Jakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: Simon Manalu dan Mei Awaluddin

Halaman 1 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hutabarat. Selaku Kepala Cabang PT. MEGA CENTRAL FINANCE Batam dan Tanjung Pinang, beralamat di Komplek Ruko Batu Permata Blok B No. 5, Kelurahan Kibing, Kecamatan Batu Aji Kota Batam, berdasarkan surat kuasa Nomor : 235/LGL-MCF/DIR-KUASA/XII/22, tanggal 14 Desember 2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut;

Setelah membaca berkas-berkas dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari Para Penggugat dan Tergugat;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang terungkap di persidangan;

Setelah mendengar keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Penggugat di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 14 September 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 02 Desember 2022 dalam Register Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat,I bergabung di PT.MCF sejak Juli 2010 dan menjadi karyawan tetap sejak 27 Juli 2011 sesuai Surat Keterangan dari Kepala Cabang PT.Mega Central Finance tanggal 5 Februari 2022, beralamat di Komp.Batu Permata Blok B No.5-6 Kibing Batu Aji Batam, sampai dengan tanggal 06 Februari 2022 sesuai surat pemutusan hubungan kerja nomor : 043/HRG/MCF/II/2022 tertanggal 2 Februari 2022. Dengan upah pokok terakhir setiap bulan sebesar Rp 3.800.000,-- (tiga juta delapan ratus ribu rupiah), Jabatan Staff Credit Relation Officer (CRO) dan masa kerja 12 tahun ;
2. Bahwa Penggugat,II bergabung di PT.MCF sejak 7 Februari 2014 dan menjadi karyawan tetap sejak tanggal 01 Februari 2016 sesuai surat pengangkatan dari Management Kantor Pusat PT. Mega Central Finance Nomor : 2016/02/0000019 tanggal 01 Februari 2016, beralamat di wisma 76, 12 Fl, jalan Let.Jend. S. Parman Kav.76 Jakarta 11410, sampai dengan tanggal 06 Februari 2022 sesuai surat pemutusan hubungan kerja nomor : 042/HRG/MCF/II/2022 tertanggal 2 Februari 2022. Dengan upah pokok terakhir

Halaman 2 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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

setiap bulan sebesar Rp 3.800.000,--(tiga juta delapan ratus ribu rupiah),
Jabatan Staff Credit Relation Officer (CRO) dan masa kerja 8 tahun ;

3. Bahwa Penggugat,I dan Penggugat,II dalam memperjuangkan hak-hak Penggugat tersebut, telah melakukan upaya mediasi berupa biparty, sebagaimana Risalah Perundingan Bipartit dan Triparty, sebagaimana Surat Dinas, Tim Mediator, Mengetahui Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor : R.1926/ KT.04/ 03 / VI / 2022 tanggal 28 Juni2022 Hal : Anjuran, yang dialamatkan kepada Pimpinan PT.Mega Central Finance dan Pekerja Sdr. Bertha Kristina Sibuea Cs (2 orang)/Para Penggugat, terlampir ; Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap Anjuran diatas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat tersebut ;
4. Bahwa Penggugat,I dan Penggugat,II telah menanggapi surat dinas Tim Mediator tersebut diatas secara lisan dengan mengatakan “ Menerima baik Anjuran tersebut”.
5. Bahwa pihak perusahaan/Tergugat menanggapi surat dinas Tim Mediator tersebut diatas “perusahaan akan membayar pesangon tersebut setelah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap”.
6. Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat, dengan alasan para penggugat telah menyalahgunakan jabatannya dengan memanipulasi tahun BPKB kendaraan bermotor dan merekayasa pembiayaan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, melanggar pasal 44 Peraturan Perusahaan Jo Memo pelanggaran dan Sanksi pada khususnya ;
7. Bahwa terkait pembiayaan tersebut para penggugat telah membayar lunas sesuai tenor dan bunga di PT.MCF dan karena itu tidak merugikan perusahaan bahkan menguntungkan perusahaan ;
8. Bahwa Mediator Hubungan Industrial berpendapat bahwa tindakan pelanggaran yang dilakukan para pekerja/para penggugat adalah bagian daripada tindakan indisipliner sesuai ketentuan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Noor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ;
9. Bahwa Mediator hubungan industrial juga berpendapat, terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap para penggugat, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2) ; uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah tersebut diatas angka 5 ;

Halaman 3 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa Penggugat, II Sdri Robiana Sri Rezeki Sebuea pada tanggal 25 Februari 2022 hanya menerima gaji kurang lebih Rp 900.000,-- (Sembilan ratus ribu rupiah) sementara pekerja tidak absen dan tidak cuti sampai dengan PHK keluar ;
11. Bahwa angka pasti nilai kekurangan upah, adalah upah pokok terakhir Rp 3.800.000,-- (tiga juta delapan ratus ribu rupiah) – yang diterima Rp 900.000,-- (Sembilan ratus ribu rupiah) = Rp 2.900.000,-- (dua juta Sembilan ratus ribu rupiah) ;
12. Bahwa Penggugat, I Sdri Bertha Kristina Sebuea juga menuntut dana pensiun lembaga keuangan yang menjadi hak pekerja dengan Nomor Kepesertaan : 2012110001801 sebesar Rp 28.860.934,-- (dua puluh delapan juta delapan ratus enam puluh ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah), dibulatkan menjadi Rp 28.900.000,-- (dua puluh delapan juta sembilan ratus ribu rupiah) ;
13. Bahwa jika perhitungan manfaat dari program pensiun lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh pengusaha. Iuran yang ditanggung oleh Pengusaha adalah $60\% \times \text{Rp } 28.900.000,-- = \text{Rp } 17.340.000,--$ dan iuran yang ditanggung oleh Pekerja adalah $40\% \times \text{Rp } 28.900.000,-- = \text{Rp } 11.560.000,--$ jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha adalah $\text{Rp } 35.600.000,-- - \text{Rp } 17.340.000,-- = \text{Rp } 18.260.000,--$. Dengan demikian uang yang diterima oleh pekerja pada saat PHK terdiri atas :
 - a. Rp 17.340.000,-- merupakan santunan penyelenggara program pensiun yang iurannya 60% dibayar oleh Pengusaha.
 - b. Rp 11.560.000,-- merupakan santunan penyelenggara program pensiun yang iurannya 40% dibayar oleh Pekerja.
 - c. Rp 18.260.000,-- merupakan kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh Pengusaha.Jumlah a sampai dengan c, adalah Rp 47.160.000,-- lebih besar daripada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang pisah, berjumlah Rp 35.600.000,--. Selisihnya sebesar Rp 11.560.000,-- dibayar kepada Pekerja, dalam hal ini Penggugat, I ;
14. Bahwa Penggugat, II, Sdri Robiana Sri Rezeki Sebuea, didalam SK Pengangkatan ditetapkan hak-hak pekerja tetap, termasuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), tetapi dalam masa kerja tidak ada dilaksanakan. Dalam hal ini Kuasa Hukum mohon kebijakan Yth. Majelis Hakim dalam penetapan jumlah dana pensiun ;

Halaman 4 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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

15. Bahwa Para Penggugat tetap menuntut pesangon sesuai yang ditetapkan Mediator dalam Surat Anjuran ditambah tuntutan dana pensiun untuk Penggugat,I

16. Bahwa atas fakta hukum sebagaimana diuraikan diatas dan dengan tidak adanya kepastian tanggapan dari pihak perusahaan/Tergugat, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk dapat diperiksa dan diadili sebagaimana mestinya sesuai peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan ;

Berdasarkan posita sebagaimana di-uraikan diatas, Penggugat,I dan II mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Menyatakan bahwa sikap Tergugat yang tidak menanggapi anjuran Mediator tersebut sebagai sikap perusahaan yang tidak bertanggung jawab dalam penggunaan tenaga kerja.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak pekerja, untuk masing-masing Penggugat,I dan II, sebagai berikut :

Penggugat, I Sdri Bertha Kristina Sebuea, terdiri dari :

- Uang pesangon, 9 x Rp 4.186.359,-- x 0,5	= Rp 18.838.615,5
- Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp 4.186.359,--	= Rp 16.745.436,--
	<hr/>
	Rp 35.584.051,5
- Uang dana pensiun	Rp 11.560.000,--
	<hr/>
Total	Rp 47.160.000,--

Penggugat, II Sdri Robiana Sri Rezeki Sebuea, terdiri dari :

- Uang pesangon, 9 x Rp 4.186.359,-- x 0,5	= Rp 18.838.615,5
- Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp 4.186.359,--	= Rp 16.745.436,--
	<hr/>
	Rp 35.584.051,5
Kekurangan upah bulan februari 2022	Rp 2.900.000,--
	<hr/>
Total	Rp 38.484.051,5
	<hr/>
Dibulatkan.....	Rp 38.500.000,--

Halaman 5 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing hadir kuasanya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Para Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawabannya tertanggal 20 Februari 2023 yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Tergugat menolak dengan tegas dalil Gugatan Para Penggugat kecuali yang diakui kebenarannya.
2. Bahwa Perlu Tergugat jelaskan terlebih dahulu, Penggugat I dan Penggugat II telah menyalah gunakan wewenang melakukan manipulasi data pengajuan pembiayaan konsumen dimana Penggugat I dan Penggugat II menggunakan nama orang lain untuk mengajukan pembiayaan tetapi sebenarnya dana pembiayaan tersebut untuk Penggugat I dan Penggugat II.
3. Bahwa selain itu Penggugat I telah merubah tahun BPKB motor atas nama Melky Wulan dari tahun 2015 menjadi tahun 2019 dan merubah tahun bpkb motor atas nama Desi Fatmawati dari tahun 2013 menjadi tahun 2015 dengan tujuan agar mendapatkan nilai pencairan pembiayaan yang lebih besar.
4. Bahwa Penggugat II telah merubah tahun BPKB motor dari tahun 2015 menjadi tahun 2019 dengan tujuan agar mendapatkan nilai pencairan yang lebih besar.
5. Bahwa atas perbuatan Penggugat I dan Penggugat II telah menimbulkan kerugian berupa selisih kenaikan pembiayaan sebesar Rp. 2.000.000 dan Rp. 1.500.000 dimana seharusnya Tergugat tidak perlu mencairkan selisih tersebut.
6. Bahwa perbuatan Penggugat I dan Penggugat II adalah perbuatan yang melanggar Peraturan perusahaan dan SOP yang diatur dalam Memo Pelanggaran dan sanksi.
7. Bahwa atas perbuatannya tersebut Penggugat I dan Penggugat II telah mengakui perbuatannya.
8. Bahwa perbuatan Penggugat I dan Penggugat II telah masuk dalam pelanggaran yang bersifat mendesak maka Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena merupakan pelanggaran dalam peraturan perusahaan dan SOP yang diatur dalam memo regulasi dan sanksi.

Halaman 6 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa Pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sudah berdasarkan pasal 52 ayat (2) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021.
10. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil gugatan Penggugat pada halaman 3 sampai halaman 8 gugatan Karena Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena telah sesuai pasal 52 ayat (2) maka hak yang di dapat Penggugat adalah uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) dan uang pisah sebagai mana diatur dalam peraturan perusahaan.
11. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil Para Penggugat poin 7, 8 dan 9 pada halaman 3 karena perbuatan Penggugat yang telah melakukan manipulasi data dan merubah tahun bpkb kendaraan telah mengakibatkan kerugian bagi Tergugat.
12. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil gugatan Para Penggugat poin 10 dan 11 karena penggugat sudah tidak bekerja sejak tanggal 7 Februari 2022 sehingga gaji yang diterima untuk bulan Februari di hitung proporsional berdasarkan jumlah hari kehadiran sehingga gaji Februari yang dibayarkan tanggal 25 Februari 2022 kepada Penggugat II sebesar Rp. 983.740.
13. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil gugatan Penggugat poin 12 sampai poin 15 karena Para Penggugat telah terdaftar dalam BPJS ketenaga kerjaan JHT dan Jaminan Hari Tua, sehingga untuk pencairan tersebut bukan dituntut kepada Tergugat tetapi kepada BPJS Ketenagakerjaan.
14. Bahwa Tergugat menolak secara tegas mengenai tuntutan pembayaran uang pesangon Para Penggugat karena Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena telah sesuai pasal 52 ayat (2) maka hak yang di dapat Penggugat adalah uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) dan uang pisah sebagai mana diatur dalam peraturan perusahaan.

Bahwa berdasarkan dalil – dalil tersebut diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Terhormat yang memeriksa, mempertimbangkan, mengadili perkaraa-quo, untuk selanjutnya menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA;

1. Menolak gugatan PENGGUGAT seluruhnya;
2. Mengabulkan dalil-dalil TERGUGAT untuk seluruhnya.
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sah secara hukum.

Halaman 7 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan hak Para Penggugat atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021
5. Menghukum PENGUGAT untuk membayar biaya perkara.

Atau:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya menurut hukum dan keadilan (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Para Penggugat mengajukan Replik tertanggal 2 Maret 2023 dan terhadap Replik tersebut Tergugat mengajukan Dupliknya tertanggal 6 Maret 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti P - 1 sampai dengan P - 8 sebagai berikut:

1. Fotocopy Kartu Tanda Penduduk, atas nama Bertha Kristina Sibuea, selanjutnya diberi Tanda. P - 1.
2. Fotocopy Surat PT. MEGA CENTRAL FINANCE, tanggal 05 Februari 2022, perihal Surat Keterangan. , selanjutnya diberi Tanda. P - 2.
3. Fotocopy Kartu Tanda Penduduk, atas nama Robiana Sri Rezeki Sibuea, selanjutnya diberi Tanda P - 3.
4. Fotocopy Surat PT. MEGA CENTRAL FINANCE, kantor Pusat Jakarta tanggal 1 Februari 2016 perihal Surat Pengangkatan Robiana Sri Rezeki Sibuea, selanjutnya diberi Tanda P - 4.
5. Fotocopy Surat pengalaman kerja Robiana Sri Rezeki Sibuea, selanjutnya diberi Tanda P - 5.
6. Fotocopy Surat Keputusan Mutasi Robiana Sri Rezeki Sibuea, selanjutnya diberi Tanda P - 6.
7. Fotocopy Risalah Perundingan BIPARTIT, selanjutnya diberi Tanda P - 7.
8. Fotocopy Anjuran, selanjutnya diberi Tanda P - 8;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Para Penggugat telah dicocokkan dengan aslinya dan dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat juga menghadirkan 1 (satu) orang saksi yakni atas nama Hosiana Purba dan telah memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Para Penggugat

Halaman 8 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengajukan Pinjaman Rp. 9.000.000 disetujui oleh perusahaan atas pengajuan Penggugat ke atasan padahal Perusahaan hanya awalnya menyetujui sejumlah Rp. 7.500.000,-

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti T - 1 sampai dengan T - 6 sebagai berikut:

1. Fotocopy Memo Persetujuan No. 00001-SYSDUR-MACF-VI-2020 perihal Pelanggaran dan Sanksi, selanjutnya diberi Tanda. T – 1;
2. Fotocopy Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Bertha Kristina Sibuea, selanjutnya diberi Tanda. T – 2;
3. Fotocopy Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Robiana Sri Rezeki Sibuea, selanjutnya diberi Tanda. T – 3;
4. Fotocopy Peraturan perusahaan tahun 2022-2024, selanjutnya diberi Tanda. T – 4;
5. Fotocopy Slip gaji Bertha Kristina Sibuea bulan Februari 2022, selanjutnya diberi Tanda. T – 5;
6. Fotocopy Slip gaji Robiana Sri rezeki bulan Februari 2022, selanjutnya diberi Tanda. T – 6;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Tergugat bukti surat T - 1, T - 2, T - 3, T - 4, T - 5, T - 6, merupakan foto copy dari foto copy dan tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat tidak mengajukan saksi meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu:

Menimbang, bahwa Para Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tertanggal 16 Maret 2023;

Menimbang bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya Para Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM POKOK PERKARA;

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana tersebut diatas;

Halaman 9 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik, bukti-bukti dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan ternyata yang menjadi pokok-pokok perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat dalam perkara ini adalah sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Penggugat,I bergabung di PT.MCF sejak Juli 2010 dan menjadi karyawan tetap sejak 27 Juli 2011 sesuai Surat Keterangan dari Kepala Cabang PT.Mega Central Finance tanggal 5 Februari 2022, sampai dengan tanggal 06 Februari 2022 sesuai surat pemutusan hubungan kerja nomor : 043/HRG/MCF/II/2022 tertanggal 2 Februari 2022. Dengan upah pokok terakhir setiap bulan sebesar Rp 3.800.000,-- (tiga juta delapan ratus ribu rupiah), Jabatan Staff Credit Relation Officer (CRO) dan masa kerja 12 tahun dan Penggugat,II bergabung di PT.MCF sejak 7 Februari 2014 dan menjadi karyawan tetap sejak tanggal 01 Februari 2016 sesuai surat pengangkatan dari Management Kantor Pusat PT. Mega Central Finance Nomor : 2016/02/0000019 tanggal 01 Februari 2016, sampai dengan tanggal 06 Februari 2022 sesuai surat pemutusan hubungan kerja nomor : 042/HRG/MCF/II/2022 tertanggal 2 Februari 2022. Dengan upah pokok terakhir setiap bulan sebesar Rp 3.800.000,--(tiga juta delapan ratus ribu rupiah), Jabatan Staff Credit Relation Officer (CRO) dan masa kerja 8 tahun ;

Menimbang, bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat, dengan alasan para penggugat telah menyalah gunakan jabatannya dengan memanipulasi tahun BPKB kendaraan bermotor dan merekayasa pembiayaan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, melanggar pasal 44 Peraturan Perusahaan Jo Memo pelanggaran dan Sanksi pada khususnya namun demikian terkait pembiayaan tersebut para penggugat telah membayar lunas sesuai tenor dan bunga di PT.MCF dan karena itu tidak merugikan perusahaan bahkan menguntungkan perusahaan ;

Menimbang, bahwa Penggugat,II Sdri Robiana Sri Rezeki Sebuea pada tanggal 25 Februari 2022 hanya menerima gaji kurang lebih Rp 900.000,--(Sembilan ratus ribu rupiah) sementara pekerja tidak absen dan tidak cuti sampai dengan PHK keluar maka dengan itu Penggugat II menuntut pembayara kekurangan upah dimana upah pokok terakhir sejumlah Rp 3.800.000,--(tiga juta delapan ratus ribu rupiah) – yang diterima Rp 900.000,--(Sembilan ratus ribu rupiah) = Rp 2.900.000,-- (dua juta Sembilan ratus ribu rupiah) dan Penggugat,I Sdri Bertha Kristina Sebuea juga menuntut dana pensiun lembaga keuangan yang menjadi hak pekerja dengan Nomor Kepesertaan : 2012110001801 sebesar Rp 28.860.934,--(dua puluh

Halaman 10 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

delapan juta delapan ratus enam puluh ribu sembilan ratus tiga puluh empatrupiah), dibulatkan menjadi Rp 28.900.000,--(dua puluh delapan juta sembilan ratus ribu rupiah) dan Penggugat,II, Sdri Robiana Sri Rezeki Sebuea, didalam SK Pengangkatan ditetapkan hak-hak pekerja tetap, termasuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), tetapi dalam masa kerja tidak ada dilaksanakan. Dalam hal ini Kuasa Hukum mohon kebijakan Yth.Majelis Hakim dalam penetapan jumlah dana pensiun dan Para Penggugat tetap menuntut pesangon sesuai yang ditetapkan Mediator dalam Surat Anjuran ditambah tuntutan dana pensiun untuk Penggugat,I;

Menimbang, bahwa dalam jawaban dan dupliknya Tergugat menolak seluruh gugatan Para Penggugat tersebut diatas kecuali yang diakui oleh Tergugat dengan alasan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut: bahwa Penggugat I dan Penggugat II telah menyalah gunakan wewenang melakukan manipulasi data pengajuan pembiayaan konsumen dimana Penggugat I dan Penggugat II menggunakan nama orang lain untuk mengajukan pembiayaan tetapi sebenarnya dana pembiayaan tersebut untuk Penggugat I dan Penggugat II. selain itu Penggugat I telah merubah tahun BPKB motor atas nama Melky Wulan dari tahun 2015 menjadi tahun 2019 dan merubah tahun bpkb motor atas nama Desi Fatmawati dari tahun 2013 menjadi tahun 2015 dengan tujuan agar mendapatkan nilai pencairan pembiayaan yang lebih besar dan Penggugat II telah merubah tahun BPKB motor dari tahu 2015 menjadi tahun 2019 dengan tujuan agar mendapatkan nilai pencairan yang lebih besar atas perbuatan Penggugat I dan Penggugat II telah menimbulkan kerugian berupa selisih kenaikan pembiayaan sebesar Rp. 2.000.000 dan Rp. 1.500.000 dimana seharusnya Tergugat tidak perlu mencairkan selisih tersebut dan perbuatan Penggugat I dan Penggugat II adalah perbuatan yang melanggar Peraturan perusahaan dan SOP yang diatur dalam Memo Pelanggaran dan sanksi atas perbuatannya tersebut Penggugat I dan Penggugat II telah mengakui perbuatannya perbuatan Penggugat I dan Penggugat II telah masuk dalam pelanggaran yang bersifat mendesak maka Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena merupakan pelanggaran dalam peraturan perusahaan dan SOP yang diatur dalam memo regulasi dan sanksi

Menimbang, bahwa mengenai kekurangan upah Penggugat II karena penggugat sudah tidak bekerja sejak tanggal 7 Februari 2022 sehingga gaji yang diterima untuk bulan Februari di hitung proporsional berdasarkan jumlah hari kehadiran sehingga gaji Februari yang dibayarkan tanggal 25 Februari2022 kepada Penggugat II sebesar Rp. 983.740.,dan oleh karena Para Penggugat telah terdaftar dalam BPJS ketenagakerjaan JHT dan Jaminan Hari Tua, sehingga untuk

Halaman 11 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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

pencairan tersebut bukan dituntut kepada Tergugat tetapi kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Tergugat menolak mengenai tuntutan pembayaran uang pesangon Para Penggugat karena Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena telah sesuai pasal 52 ayat (2) maka hak yang di dapat Penggugat adalah uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) dan uang pisah sebagai mana diatur dalam peraturan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 Rbg, para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalilnya masing-masing;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat P - 1 sampai dengan P - 8 dan Para Penggugat juga menghadirkan 1 (satu) orang saksi yakni atas nama Hosianna Purba yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat T - 1 sampai dengan T - 6 dan Tergugat tidak mengajukan saksi meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Para Penggugat dan Tergugat tersebut, untuk selanjutnya Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan atau memiliki hubungan hukum yang kuat dengan pembuktian terhadap Putusan ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan tidak akan dipertimbangkan satu persatu;

Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Para Penggugat dan jawab menjawab yang diajukan Tergugat dipersidangan dan juga berdasarkan fakta-fakta hukum yang diperoleh di persidangan, maka yang menjadi pokok gugatan yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah sebagai berikut :

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, Masa Kerja dan Upah Para Penggugat ;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawabannya Tergugat tidak membantahnya dan membenarkan Para Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan status karyawan tetap dan terhitung sejak dan memperoleh upah setiap bulannya dengan jabatan sebagaimana diuraikan oleh Para Penggguat dalam gugatannya angka (1) dan (2) , maka mengacu pada ketentuan pasal 174 jo pasal 176 HIR jo pasal 1925 KUHPerdara pengakuan Tergugat tersebut merupakan bukti yang sempurna mengenai status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, masa kerja, Jabatan dan besarnya upah masing-masing

Halaman 12 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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

Penggugat setiap bulannya, sehingga Majelis Hakim tidak perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan bukti-bukti sepanjang berkaitan dengan status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, masa kerja, Jabatan dan upah masing-masing Penggugat setiap bulannya;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat **bersifat tetap**, sedangkan **masa kerja** dan **upah** masing-masing Penggugat adalah sebagai berikut:

Penggugat,I bergabung di PT.MCF sejak Juli 2010 dan menjadi karyawan tetap sejak 27 Juli 2011 sampai dengan tanggal 06 Februari 2022 dengan upah pokok terakhir setiap bulan sebesar Rp 3.800.000,-- (tiga juta delapan ratus ribu rupiah), dan Jabatan Staff Credit Relation Officer (CRO) dan masa kerja 12 tahun

Penggugat,II bergabung di PT.MCF sejak 7 Februari 2014 dan menjadi karyawan tetap sejak tanggal 01 Februari 2016 sampai dengan tanggal 06 Februari 2022 dengan upah pokok terakhir setiap bulan sebesar Rp 3.800.000,--(tiga juta delapan ratus ribu rupiah), Jabatan Staff Credit Relation Officer (CRO) dan masa kerja 8 tahun

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai alasan PHK kepada Para Penggugat dimana Para Penggugat mendalilkan Para Penggugat diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 06 Februari 2022 dengan alasan para penggugat telah menyalah gunakan jabatannya dengan memanipulasi tahun BPKB kendaraan bermotor dan merekayasa pembiayaan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi hal ini melanggar pasal 44 Peraturan Perusahaan Jo Memo pelanggaran khususnya namun demikian terkait pembiayaan tersebut para penggugat telah membayar lunas sesuai tenor dan bunga di PT.MCF dan karena itu tidak merugikan perusahaan bahkan menguntungkan perusahaan sedangkan Tergugat mendalilkan Para Penggugat telah menimbulkan kerugian berupa selisih kenaikan pembiayaan sebesar Rp. 2.000.000 dan Rp. 1.500.000 dimana seharusnya Tergugat tidak perlu mencairkan selisih tersebut dan Para Penggugat telah mengakui perbuatannya tersebut dan masuk dalam pelanggaran yang bersifat mendesak;

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan diantaranya Pasal 154A ayat (1) huruf k Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo Pasal 36 huruf k dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Halaman 13 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: Pekerja/ Buruh melakukan Pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, kemudian Pasal 37 ayat (2) dan ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan diatas dikaitkan dengan perkara ini bahwa Para Penggugat di PHK karena melakukan Pelanggaran yang di atur didalam Peraturan perusahaan dengan demikian berdasarkan bukti T – 4 perihal Peraturan Perusahaan tahun 2022 – 2024 setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari Peraturan Perusahaan tersebut yang diserahkan Tergugat di persidangan tidak lengkap hanya halaman depan Peraturan Perusahaan sebanyak 4 lembar saja dan bukti tersebut merupakan foto copy dari foto copy dengan demikian Bukti T – 4 tersebut dikesampingkan dan tidak dapat dipertimbangkan d dengan demikian Majelis Hakim akan mempertimbangkan Perkara ini berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo Pasal 36 huruf k dan Pasal

Halaman 14 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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

52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T – 2, T – 3, perihal surat pernyataan yang ditanda tangani Para Penggugat membuktikan bahwa Para Penggugat mengakui melakukan Pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan namun sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat terbukti tidak diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut dan Tergugat Tidak memberitahukan maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Penggugat dalam bentuk surat pemberitahuan yang disampaikan secara sah dan patut oleh Tergugat kepada Penggugat dan surat pemberitahuan dilakukan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan maka dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 154A ayat (1) huruf k Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo Pasal 36 huruf k dan Pasal 52 ayat (1) dan Pasal 37 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian Petition gugatan Para Penggugat angka 2 dan 3 dapat dikabulkan

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas seharusnya/idealnya Para Penggugat dipekerjakan kembali pada perusahaan Tergugat, namun demikian dengan berpedoman pada permohonan subsidier yang diajukan oleh Para Penggugat dan Tergugat dalam Gugatan dan jawabannya yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka selanjutnya Majelis Hakim akan memutus perkara ini berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan sebagaimana diatur didalam Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam situasi dan kondisi seperti ini undang-undang memberikan kewenangan kepada Majelis Hakim untuk mencari jalan keluar yang terbaik dan bermanfaat bagi kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa di dalam aline ke III Penjelasan Umum UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan,

Halaman 15 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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

“Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja secara suka rela. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya....” ;

Menimbang, bahwa sejalan dengan penjelasan Undang-undang No.2 tahun 2004 dan Pasal 10 Konvensi ILO No.158 Tahun 1982 pada pokoknya menyebutkan apabila badan yang berwenang menilai PHK terhadap pekerja tidak sah maka badan tersebut berwenang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja atau dapat pula menghukum pengusaha untuk membayar kompensasi yang memadai atau bantuan serupa lainnya yang mungkin dianggap tepat,

Menimbang, bahwa meskipun Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah dinyatakan batal demi hukum, namun demikian dalam perkara aquo Penggugat sendiri tidak berkeberatan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa penyelesaian yang adil, tepat dan realistis dalam perkara ini adalah dengan menyatakan “PUTUS” hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan, dengan mewajibkan kepada Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Para Penggugat pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2); Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4); Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai hak-haknya Para Penggugat sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 16 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat, II Sdri Robiana Sri Rezeki Sebuea mendalilkan bahwa pada tanggal 25 Februari 2022 hanya menerima gaji kurang lebih Rp 900.000,-- (Sembilan ratus ribu rupiah) sementara pekerja tidak absen dan tidak cuti sampai dengan PHK keluar maka dengan itu Penggugat II menuntut pembayara kekurangan upah dimana upah pokok terakhir sejumlah Rp 3.800.000,-- (tiga juta delapan ratus ribu rupiah) – yang diterima Rp 900.000,-- (Sembilan ratus ribu rupiah) = Rp 2.900.000,-- (dua juta Sembilan ratus ribu rupiah) sedangkan Tergugat mendalilkan bahwa oleh karena penggugat sudah tidak bekerja sejak tanggal 7 Februari 2022 sehingga gaji yang diterima untuk bulan Februari di hitung proporsional berdasarkan jumlah hari kehadiran sehingga gaji Februari yang dibayarkan tanggal 25 Februari 2022 kepada Penggugat II sebesar Rp. 983.740.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 157A ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pengusaha dan Pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya dan pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh dan Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan tingkatannya.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat tetap melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah Penggugat II secara penuh dengan demikian Tergugat wajib membayar sisa kekurangan upah Penggugat II dimana upah pokok terakhir Penggugat II sejumlah Rp 3.800.000,-- (tiga juta delapan ratus ribu rupiah) – yang diterima Rp 900.000,-- (Sembilan ratus ribu rupiah) maka sisa kekurangan upah Penggugat II yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat II sejumlah = Rp 2.900.000,-- (dua juta Sembilan ratus ribu rupiah)

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan dana pensiun lembaga keuangan yang menjadi hak Penggugat, I sebesar Rp 28.860.934,-- (dua puluh delapan juta delapan ratus enam puluh ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah), dibulatkan menjadi Rp 28.900.000,-- (dua puluh delapan juta sembilan ratus ribu rupiah) Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut bahwa berkaitan dengan Dana Pensiun Lembaga Keuangan yang pembayaran iuranya dibayarkan 100% dari Perusahaan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 ayat (1) dan (2) Peraturan

Halaman 17 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja "Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57. Jika perhitungan manfaat dari program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha.

Menimbang, bahwa jika perhitungan manfaat dari program pensiun lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh pengusaha. Iuran yang ditanggung oleh Pengusaha adalah $60\% \times \text{Rp } 28.900.000,-- = \text{Rp } 17.340.000,--$ dan iuran yang ditanggung oleh Pekerja adalah $40\% \times \text{Rp } 28.900.000,-- = \text{Rp } 11.560.000,--$ jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha adalah $\text{Rp } 35.600.000,-- - \text{Rp } 17.340.000,-- = \text{Rp } 18.260.000,--$. Dengan demikian uang yang diterima oleh pekerja pada saat PHK terdiri atas :

- a. $\text{Rp } 17.340.000,--$ merupakan santunan penyelenggara program pensiun yang iurannya 60% dibayar oleh Pengusaha.
- b. $\text{Rp } 11.560.000,--$ merupakan santunan penyelenggara program pensiun yang iurannya 40% dibayar oleh Pekerja.
- c. $\text{Rp } 18.260.000,--$ merupakan kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh Pengusaha.

Jumlah a sampai dengan c, adalah $\text{Rp } 47.160.000,--$ lebih besar daripada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang pisah, berjumlah $\text{Rp } 35.600.000,--$. Selisihnya sebesar $\text{Rp } 11.560.000,--$ dibayar kepada Pekerja, dalam hal ini Penggugat,

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan dana pensiun lembaga keuangan yang menjadi hak Penggugat II Sdri Robiana Sri Rezeki Sebuea, didalam SK Pengangkatan ditetapkan hak-hak pekerja tetap, termasuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), tetapi dalam masa kerja tidak ada dilaksanakan. Dalam hal ini Kuasa Hukum mohon kebijakan Yth. Majelis Hakim dalam penetapan jumlah dana

Halaman 18 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pensiun dengan demikian Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut oleh Karena Penggugat II tidak dapat membuktikan dan menjelaskan secara terperinci perhitungan iuran tersebut dengan demikian tuntutan Penggugat II mengenai Jamsostek dan Dana Pensiun tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyatakan "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

Menimbang bahwa oleh karena Majelis Hakim Menyatakan putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dengan mewajibkan kepada Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Para Penggugat Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2); Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4); Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan perincian sebagai berikut;

Penggugat I

Uang Pesangon 9 x Rp. 4.186.359,- x 0,5	=Rp.18.838.615,-
Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 4.186.359,-	=Rp.16.745.436,-
Jumlah	=Rp.35.584.051,-
Uang dana pensiun	= Rp.11.560.000,-
Total	= Rp.47.160.000,-

Terbilang: (empat puluh tujuh juta seratus enam puluh ribu rupiah)

Penggugat II

Uang Pesangon 9 x Rp. 4.186.359,- x 0,5	=Rp.18.838.615,-
Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 4.186.359,-	=Rp.16.745.436,-
Jumlah	=Rp.35.584.051,-
Kekurangan upah bulan Februari 2022	= Rp. 2.900.000,-
Total	= Rp.38.484.051,-

Terbilang: (tiga puluh delapan juta empat ratus delapan puluh empat ribu lima puluh satu rupiah), dengan demikian Petitum gugatan Para Penggugt angka 4 dapat dikabulkan;

Halaman 19 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian dan menolak selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka membebankan biaya dalam perkara ini kepada Negara, dengan demikian Petitum Gugatan Para Penggugat angka 5 tidak dapat dikabulkan;

Mengingat, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Menyatakan bahwa sikap Tergugat yang tidak menanggapi anjuran Mediator tersebut sebagai sikap perusahaan yang tidak bertanggung jawab dalam penggunaan tenaga kerja.
4. Menyatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang dana Pensiun, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak Para Penggugat yaitu;

Penggugat I dengan total sejumlah Rp.47.160.000,- (empat puluh tujuh juta seratus enam puluh ribu rupiah);

Penggugat II dengan total sejumlah Rp.38.484.051,- (tiga puluh delapan juta empat ratus delapan puluh empat ribu lima puluh satu rupiah),

Halaman 20 dari 21 hal, Putusan Nomor 70 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari Senin, tanggal 20 Maret 2023, oleh kami: JUSTIAR RONAL, S.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, HOUSNI MUBARQA, S.H., dan YASOKHI ZALUKHU, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 30 Maret 2023, oleh kami: JUSTIAR RONAL, S.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, HOUSNI MUBARQA, S.H., dan YASOKHI ZALUKHU, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, dibantu oleh L Siregar sebagai Panitera Pengganti dengan dihadiri Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat;

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

HOUSNI MUBARQA, S.H.,

JUSTIAR RONAL, S.H.,

YASOKHI ZALUKHU, S.H.

PANITERA PENGGANTI,

L SIREGAR