



PUTUSAN

Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mks

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

Andi Abdul Razak Hafiz ,lahirdi NTB ,07-10-1988, jenis kelamin laki-laki ,golongan darah 0+,beralamat di Jalan Salemba Lr.5,No.45B, RT.005/RW.007,Kelurahan Gunung Sari Kecamatan Rappocini ,Kota Makassar ,selanjutnya disebut sebagai -----
-----Penggugat;

MELAWAN

Direktur Utama PT.Indonusa Telemedia, berkedudukan di Jalan Letjend Hertasning N. 7, Kelurahan Tidung ,Kecamatan Rappocini, Kota Makassar ,No.Tlp 08241400133, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ani Ernawati ,Jabatab Human Capital Operating Division Head , berdasarkan Surat Kuasa Khusus No.0251/011/TRANSVISION/VII/2018 , Zulfikar ,Jabatan : Service Opearting Manager KTI , Belly Wijaya ,Jabatan Legal Assistant Manager berdasarkan Surat Kuasa Khusus NO;277/012/HCM/TRANSVISION/IX/2018 , selanjutnya disebut sebagai -----Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut :

- Telah membaca surat penetapan Ketua Pengadilan Negeri tersebut tentang penunjukan Majelis Hakim;
- Telah membaca penetapan Hakim Ketua Majelis tentang penetapan hari sidang;
- Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara yang bersangkutan;
- Telah membaca bukti surat yang diajukan oleh para pihak dipersidangan;
- Telah mendengar keterangan saksi yang di ajukan dipersidangan

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 16 Agustus 2018 ,yang dilampiri surat anjuran atau risalah penyelesaian,yang diterima dan didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus pada tanggal 16 Agustus 2018 dalam **Register Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mks.;**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Adapun yang menjadi dasar dan alasan Penggugat dalam mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di PT.Indonusa Telemedia sejak bulan Februari 2012 , sampai dengan bulan April 2018 ;
2. Bahwa Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat dengan system kontrak /Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 2 (dua) tahun dengan rincian sebagai berikut :
 - Kontrak I dari Bulan Februari 2012s/dBulan Februari2013;
 - Kontrak II dari Bulan Februari 2013 s/d Bulan Februari 2014 I
3. Bahwa Penggugat dipekerjakan dengan system kontrak selama 2(dua) tahun tersebut dengan upah sebesar Rp.2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulan ;
4. Bahwa terhitung bulan Maret 2014 sampai dengan bulan Nopember 2014,upah Penggugta dinaikkan menjadi sebesar Rp.3.500.000,- (tiga juta lima ratus rupiah) setiap bulannya ;
5. Bahwa pada bulan Nopember 2014,Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap, berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT.Indonesia Telemedia No.1824/012/HCM/TRANSVISION/XI/2014, tanggal 18 Nopember 2014, dengan upah sebesar Rp.3.500.000,-(tiga juta lima ratus rupiah) setiap bulannya ;
6. Bahwa sejak Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap ,Penggugat menerima kenaikan upah secara berkala, dengan upah terakhir (April 2018) sebesar Rp.3.845.000,-(tiga juta delapan ratus empat puluh lima ribu rupiah);
7. Bahwa selama Penggugat bekerja di PT. Indonusa Telemedia selain menerima upah tersebt diatas Penggugat juga mendapat :
 - a. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan , sedangkan untuk pelayanan kesehatan diasuransikan pada PT.Asuransi Megalife ;
 - b. Tunjangan Pendidikan setiat tahunnya ;
 - c. Tunjangan Hari raya (THR) dari 2012 s/d 2017 ,sedangkan tahun 2018 tidak terima THR ;
8. Bahwa selama Penggugat bekerja pad Tergugat ,Penggugat bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapat surat teguran/surat peringatan dari Tergugat;
9. Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat berdasarkan Surat Keputusan Pengakhiran Hubungan Keja No.069/012/HCM/TRANSVISION/IV/2018/RHS, tanggal 26 April 2018, dengan alasan kontrak telah berakhir; Dimana surat PHK tersebut tidak didahulu dengan surat peringatan/surat teguran ,dengan alasan



- tidak mencapai performansi (target) yang disarankan ;Dan Tergugat menjanjikan pesangon sebesar 1 x (satu kali) ketentuan ditambah dengan THR;
10. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah karena PHK tersebut tanpa izin dari Pengadilan Hubungan Industrial ;
 11. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tegugat kepada Penggugat adalah tidak sah maka Penggugat masih berhak mendapatkan upah dari Tergugat ,sampai dengan perkara ini berkekuatan hukum tetap, yaitu sebesar 4 (empat) bulan x upah terakhir + (BPJS Ketenagakerjaan + Asuransi Kesehatan)+ THR Idul Fitri 2018 sebesar 1 (satu) bulan gaji atau = 4 bulan x Rp.4.058.844,-=Rp.16.235.376,-+Rp.4.058.844=Rp.20.294.220,- (Dua puluh juta dua ratus Sembilan puluh empat ribu dua ratus dua puluh rupiah) ;
 12. Bahwa Penggugat menganggap PHK tersebut adalah bentuk efesiensi pekerja yang dilakukan oleh Tergugat ; Oleh karena itu Pnggugta berhak mendapat pesangon sebanyak 2 x (dua kali) ketentuan ditambah dengan hak-hak lainnya sebagaimana diatur dala Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon 2x7 bulan x upah terakhir + BPJS Ketenagakerjaan + Asuransi Kesehatan

$$2 \times 7 \times (\text{Rp.3.845.000} + \text{Rp.213.884}),-$$

$$2 \times 7 \times \text{Rp.4.058.844,-} = \text{Rp. 56.823.816 ,-}$$
- Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp.4.058.844,- =Rp. 12.176.532,-
 =Rp.69.000.348 ,-
- Pengobatan/perumahan
 Rp.69.000.348,- x 15% =Rp.10.350.052,-
- Uang Penggantian Cuti 12/25xRp.4.058.844 =Rp. 1.948.248 ,-
 =Rp.81.298.645,-

13. Bahwa untuk memperjuangkan haknya tersebut, Penggugat dan Tergugat melakukan perundingan secara Bipartit namun tidak ada hasil. Oleh karena itu Penggugat membawa kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk diadakan perundingan Tipartit (Dimediasi) .Dimana oleh Mediator tersebut telah mengeluarkan Surat Anjuran , namun isi Anjuran Mediator tersebut tidak dilaksanakan oleh Tergugat ;

Berdasarkan uraian tersebut di atas , maka dengan ini Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar kiranya mengadili ,memeriksa dan memutus perkara ini dengan menyatakan :

1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;



2. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat ,hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat sebagai berikut :

- Upah yang seharusnya diterima (upah proses) :
 $4\text{bulan} \times \text{Rp.}4.058.844 = \text{Rp.}16.235.376 + \text{Rp.}4.058.844$
 $= \text{Rp.}20.294.220,-$
- Uang Pesangon 2×7 bulan \times upah terakhir + BPJS Ketenagakerjaan + Asuransi Kesehatan
 $2 \times 7 \times (\text{Rp.}3.845.000 + \text{Rp.}213.884),-$
 $2 \times 7 \times \text{Rp.}4.058.844,-$ $= \text{Rp.}56.823.816,-$
- Penghargaan Masa Kerja $3 \times \text{Rp.}4.058.844,-$ $= \text{Rp.}12.176.532,-$
 $= \text{Rp.}69.000.348,-$
- Pengobatan/perumahan
 $\text{Rp.}69.000.348,- \times 15\%$ $= \text{Rp.}10.350.052,-$
- Uang Penggantian Cuti $12/25 \times \text{Rp.}4.058.844$ $= \text{Rp.}1.948.248,-$
 $= \text{Rp.}81.298.645,-$
- JUMLAH** $= \text{Rp.}101.592.865,-$

Atau kalau Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (ex aquo et bono).

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditetapkan, untuk Penggugat hadir sendiri dan Tergugat menghadap kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menyarankan upaya damai diantara para pihak diluar pengadilan, akan tetapi perdamaian tidak berhasil sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang keseluruhan isinya di pertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditetapkan pada tanggal 19 September 2018 Tergugat mengajukan jawaban atas gugatan perselisihan hubungan industrial dengan nomor perkara : 13/Pdt.Sus-PHI/2018/PN. Mks, yang selengkapnya sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara ;

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali dalil-dalil yang diakui secara tegas kebenarannya menurut hukum oleh Tergugat;
2. Bahwa terlebih dahulu kami kemukakan, sebagai Penggugat uraikan dalam dalil gugatan pada point 2, dimana Penggugat menerangkan dan mengakui bekerja sebagai karyawan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 2 tahun dengan upah sebesar Rp. 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah) yaitu :



- Kontrak I : Sejak 1 Februari 2012 s/d 25 Februari 2013;
 - Kontrak II : Sejak Februari 2013 s/d Februari 2014;
3. Bahwa setelah Kontrak ke II berakhir dimana Tergugat tetap mempekerjakan Penggugat hingga bulan akhir Agustus 2014 dengan menerima upah sebesar Rp- 3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah) sebagai dalil Penggugat pada point 4;
 4. Bahwa kemudian, dengan mempertimbangkan kinerja yang cukup baik pada waktu itu selanjutnya Tergugat mengangkat Penggugat sebagai karyawan tetap, terhitung sejak 18 Nopember 2014 berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. tanggal 1824/012/HCWTransvision/XI/2014, tanggal 18 Nopember 2014 tentang Pengangkatan Sebagai Karyawan Tetap, dengan upah terakhir sebesar Rp. 3.845.000,- (tiga juta delapan ratus empat puluh lima ribu rupiah). Dan kemudian Tergugat diberhentikan dengan Surat Pengakhiran Hubungan Kerja No. 06910121HCWTransvision/IV/2018 tanggal 26 April 2018. Dan apapun masa keUa Penggugat terhitung sejak diangkat sebagai karyawan tetap tanggal 18 Nopember 2014 hingga Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 26 April 2018 adalah 3 tahun 6 Bulan ;
 5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada point 8 yang mendalilkan pada pokoknya "Penggugat tidak pernah mendapat surat teguran/peringatan dari Tergugat", dalil Penggugat mana adalah tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya, karena Penggugat sering kali dipanggil dan ditegur langsung oleh atasan Penggugat oleh karena Penggugat tidak dapat menunjukkan performa/prestasi yang baik sebagaimana target dan tugas yang diberikan oleh Perusahaan, artinya Penggugat dalam hal ini tidak dapat memberikan kontribusi kepada Perusahaan. Penggugat seharusnya menyadari ketika Penggugat gagal atau atau tidak dapat memberikan kontribusi atau bekerja dengan baik pada Tergugat sudah semestinya tidak menuntut Tergugat untuk memberikan hak-haknya. Penggugat bukan satu dua kali ditegur dan diingatkan secara langsung oleh Tergugat melalui atasannya agar memperbaiki kinerja, namun teguran atau peringatan lisan tersebut tidak membuat Penggugat berubah, dan bahkan menurut penilaian atasan Penggugat, Penggugat sudah sangat tidak layak untuk dipertahankan bekerja pada Tergugat ;
 6. Bahwa mengingat kondisi Penggugat sudah tidak dapat bekerja dengan baik atau tidak memberikan prestasi sama sekali pada Tergugat, maka melalui



atasannya, Penggugat dipanggil dan meminta Penggugat agar mengundurkan diri dari Perusahaan, dan Tergugat dengan itikat ,baik menawarkan uang kompensasi yang pantas atau layak menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada Penggugat, akan tetapi hal tersebut ditolâk oleh Penggugat, dengan alasan Penggugat merasa bekerja dengan baik;

7. Bahwa atas dasar penilaian dari atasan Penggugat, dimana Penggugat sudah tidak dapat dipertahankan lagi untuk bekerja pada Tergugat oleh karena Penggugat sama sekali tidak memberikan kontribusi/prestasi kepada Perusahaan, sementara Tergugat tetap harus menjalankan kewajibannya kepada Penggugat dengan membayar upah secara utuh, hal ini adalah sangat dirasa tidak adil menurut Tergugat. Artinya seseorang pekerja akan dibayarkan upah oleh pemberi kerja ketika pekerja dapat memberikan hasil atau prestasi. Dengan kondisi seperti ini hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat sudah tidak layak lagi untuk dipertahankan;
8. Bahwa Tergugat dengan berbagai pertimbangan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat yaitu melalui Surat Pengakhiran Hubungan Kerja No. 09/012/HCMJ/Transvision/IV/2018/Rhs Tanggal 26 April 2018 yang didasarkan pada ketentuan Pasal 54 ayat 5 Peraturan Perusahaan No. SK 330/012/HCM/TransvisionD/CX/2016 yang disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI No. Kep. 1413/PHIJSK-PWPPW2016;
9. Bahwa tindakan yang dilakukan tersebut adalah sudah melalui pertimbangan hukum yang didasarkan pada Peraturan Perusahaan, artinya Perbuatan Tergugat yang mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat adalah sah menurut hukum, dan dalam surat pengakhiran hubungan kerja tersebut dimana Tergugat menerangkan mengenai hak atau kompesasi yang akan diterima Penggugat sebagai akibat pengakhiran hubungan kerja. Tergugat dalam hal ini telah menunjukan itikat baik terhadap Penggugat, namun hal tersebut tidak diterima oleh Penggugat ;
10. Bahwa dapat Tergugat kemukakan, sebelum Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat, Tergugat sudah beberapa kali memberikan peringatan atau teguran secara lisan kepada Penggugat hingga akhirnya dikeluarkan Surat Teguran kepada Penggugat yaitu dengan Surat No. 012/TransvisionD/(2017/Rhs.Prib tertanggal 3 Oktober 2017;



11. Bahwa terhadap permasalahan pengakhiran hubungan kerja ini, sudah diselesaikan melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Makasar dengan dikeluarkannya Surat Anjuran No. 491/Disnaker/565MII/2018A bulan Juli 2018, atas Anjuran tersebut, Tergugat menyatakan menolak isi anjuran dengan memberikan surat tanggapan kepada Mediator Disnaker Makasar, dengan alasan isi anjuran tersebut tidak sesuai fakta hukum maupun bukti yang diajukan oleh Tergugat;
12. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada point 11 yang meminta kepada Tergugat untuk membayar upah, dalil Penggugat mana sangat tidak beralasan hukum sama sekali, oleh karena Penggugat sudah tidak melakukan kegiatan pekerjaan atau tidak bekerja lagi sejak dikeluarkannya surat pengakhiran hubungan kerja, artinya ada pekerjaan tentunya ada upah yang harus diterima;
13. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil tuntutan Penggugat yang meminta uang kompensasi pengakhiran hubungan kepada Tergugat dengan dasar perhitungan masa kerja 7 tahun. Dan tidak alasan hukum apapun yang dapat membenarkan Penggugat meminta Uang Kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Tergugat berupa Uang Pesangon sebesar 2 x Pasal 156 ayat 2, Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat 3 dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun, karena nyata-nyata secara hukum Penggugat telah melalaikan kewajiban atau tidak memberikan prestasi atau kontribusi buat Perusahaan;
14. Bahwa Tergugat juga menolak dengan tegas dalil Penggugat yang menuntut Tergugat untuk membayar kewajiban lainnya kepada Penggugat sebagaimana yang didalilkan Penggugat dalam tuntutan yaitu berupa Uang Cuti tahun 2016, dalil tersebut merupakan dalil yang tidak berdasarkan hukum sama sekali. Dan sebagai suatu hal yang mustahil seseorang yang tidak melakukan pekerjaan menuntut sedemikian rupa akan haknya kepada orang lain tanpa melakukan kewajiban sama sekali, tindakan Penggugat yang demikian dapat dikualifikasi sebagai perbuatan melawan hukum;
15. Bahwa oleh karenanya Tergugat memohonkan kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo secara tegas menyatakan menolak seluruh tuntutan Penggugat yang meminta kepada Tergugat untuk membayar sejumlah kompensasi pengakhiran hubungan kerja dengan total keseluruhan sebesar Rp. 101.592.865,- (seratus satu juta lima ratus sembilan puluh dua ribu delapan ratus enam puluh lima rupiah);



16. Bahwa namun demikian, Tergugat tetap memberikan uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat yang didasarkan pada perhitungan masa kerja Penggugat sebagai karyawan tetap sebagaimana Tergugat uraikan pada point 4 dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, Pasal 156 ayat 3 dan Pasal 156 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu:

- Uang Pesangon sebesar 2×4 Upah Rp- 3.845.000 = Rp. 30.760.000,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar $2 \times$ bulan upah. Rp. 3.845.000 = Rp. 7.690.000,-
 - Uang Penggantian Hak sebesar 15 % Uang Pesangon dan Penggantian Hak sebesar Rp. 5.767.500,-
 - Cuti tahun untuk satu hari sebesar Rp. 192.250,
- Adapun jumlah keseluruhan dari uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang dibayarkan kepada Penggugat adalah sebesar Rp. 44.409.750,- (empat puluh empat juta empat ratus sembilan puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) ;

17. Bahwa dalil-dalil yang Tergugat sampaikan diatas, didasarkan atas fakta-fakta hukum dan bukti-bukti yang otentik ser-ta aturan hukum yang berlaku; Maka berdasarkan dalil-dalil yang Tergugat uraikan diatas, dengan segala kerendahan hati Tergugat memohonkan kiranya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Makasar, khususnya Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berkenan memberikan keputusan sebagai berikut :

- Menyatakan menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berakhir terhitung sejak Pengakhiran Hubungan Kerja No. Surat diberhentikan dengan 069/012/HCMfTransvision/IV/2018 tanggal 26 April 2018;
- Menyatakan masa kerja Penggugat adalah 3 tahun 6 bulan sejak diangkat sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 1824/012/HCWTransvisionD/I/2014, tanggal 18 Nopember 2014;
- Menghukum Tergugat membayar uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat yaitu:
 - Uang Pesangon sebesar 2×4 Upah Rp. 3.845.000 = Rp. 30.760.000,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar $2 \times$ bulan upah. Rp. 3.845.000 = Rp. 7.690.000,-



- Uang Penggantian Hak sebesar 15 % (Uang Pesangon dan Penggantian Hak sebesar Rp. 5.767.500,-

- Cuti tahun untuk satu hari sebesar Rp. 192.250,—

Adapun jumlah keseluruhan dari uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang dibayarkan kepada Penggugat adalah sebesar Rp.44.409.750,- (empat puluh empat juta empat ratus sembilan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

- Membebaskan biaya perkara yang timbul kepada Penggugat ;
Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat menyampaikan tidak mengajukan Replik tetap pada gugatannya demikian juga Tergugat tetap pada Jawabannya dan tidak mengajukan Duplik ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya, Penggugat telah mengajukan fotocopy bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti P-1 ,P-2,P-4,P-5 P-6 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok , kecuali bukti P-3 merupakan fotocopy dari screenshot , buki bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- P-1 : Fotocopy SK Pengangkatan Karyawan Tetap
No.1824/012/HCM/TRASNVISION/XI/2014;
- P-2 : Fotocopy Performansi (KPI) 2017
Hasil : memenuhi standar (P3)
- P-3 : Fotocopy Pemberitahuan Penyesuaian Gaji
No:622/012/HCM/TtransvisionV/2015/Rhs-Prib
- P-4 : Foto Copy Slip Gaji 2017 keseluruhan yang diterima selama bekerja ;
- P-5 : Fotocopy Surat Pengakhiran Hubungan Kerja
No:069/012/HCM/Transvision/IV/2018/Rhs
- P-6 : Fotocopy Anjuran DISNAKER No:0411/Disnaker/565/VII/2018
menganjurkan Pengusaha untuk melakukan Pemutusan dengan category efesiensi

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat berupa surat yang telah dibubuhi materai secukupnya



yakni bukti T-1 s/d T-10 dan telah diperlihatkan aslinya, ternyata cocok, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- T-1 : Fotocopy Perjanjian Kontrak Kerja Pegawai No.083/012/HR/Telvis/II/2012 ,tertanggal 09 Pebruari 2012 , untuk membuktikan bahwa Penggggat telah bekerja sejak tanggal 1 Pebruari 2012 sampai dengan 26 Pebruari 2013 yang ditanda tangani oleh Pihak Tergugat namun tidak ditanda tangani oleh Pihak Penggugat ;
- T-2 : Fotocopy Surat Keputusan Direksi No.1824/012/HCM/Transvision/XI.2014, tanggal 18 Nopember 2014 tentang Pengangkatan Sebagai Karyawan Tetap , untuk membuktikan bahwa Penggugat telah diangkat menjadi Karyawan Tetap sejak tanggal 18 November 2014 ;
- T-3 : Fotocopy Surat Pengakhiran Hubungan Kerja o.069/012/HCM/Transvision/IV/2018 ,tanggal 26 April 2018 , untuk membuktikan bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat efektif sejak tanggal 30 April 2018 ;
- T-4 : Fotocopy dari Peraturan Perusahaan No.SK.330/012/HCM/Transvision/X/2016 yang disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja -Kementrian Ketenagakerjaan RI No.Kep.1431/PHIJSK-PK/PP/X/2016 ,untuk membuktikan bahwa Penggugat tela melanggar ketentuan dalam Peraturan Perusahaan Pasal 54 ayat 5 tentang Karyawan tidak dapat mencapai konduite dan prestasi kerja ;
- T-5 : Fotocopy Surat Teguran No.439/012/Transvision/X/2017/Rhs.Prib, tertanggal 03 Oktober 2017 untuk membuktikan bahwa Tergugat telah memberikan teguran sekra tertulis kepada Penggugat untuk memperbaiki kinerjanya dan memenuhi seluruh kewajiban serta prestasinya;
- T-6 : Fotocopy Surat Anjuran dari Suku Dinas Ketenagakerjaan Kota Makssar no:078/012/HCM/Transvision/VII/2018, bulan Juli 2018 , untuk membuktikan bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan mediasi, namun tidak mencapai kesepakatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehingga Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mengeluarkan Anjuran ;

T-7 : Fotocopy Surat Tanggapan Tergugat atas Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar No.078/012/HCM/Transvision/VII/2018, untuk membuktikan bahwa bahwa Tergugat menolak seluruh isi dari Anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Ketengakerjaan Kota Ketenegakerjaan Konta Makassar No.491/Disnaker/565/VII/2018, bulan Juli 2018 ;

T-8 : Fotocopy Percakapan via Whatshapp dari atasan Penggugat kepada Penggugat, untuk membuktikan bahwa Tergugat sering melakukan pembinaan kepada Penggugat untuk dapat memperbaiki kinerjanya , seta sebagai bukti bahwa Penggugat tidak kooperatif dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu sebagai berikut :

- a. Tanggal 20 September 2017 ,21 September 2017 dan 25 September 2017 , Teguran dari atasan Penggugat kepada Penggugat karena Penggugat tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik ,dan tidak dapat dihubungi dengan alasan yang tidak jelas ;082187541164
- b. Tanggal 02 Oktober 2017 dan 3Oktober 2017, Teguran atasan Penggugat kepada Penggugat , karena Penggugat tidak mengirimkan laporan kerja kepada atasan Penggugat dan Penggugat tidak dapat dihubungi dengan alasan yang tidak jelas
- c. Tanggal 06 Nopember 2017 , teguran atasan Penggugat pada forum grup Divisi Sales Corporate,karena Peggugat tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik ;
- d. Tanggal 06 Desember 2017,13 Desember 2017 sampai dengan 15 Desember 2017,22 Januari2018 dan 14 Februari 2018 , teguran dari atasan Penggugat kepada Penggugat karena Penggugat tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan susah untuk dihubungi;
- e. Tanggal 06 maret 2018
Teguran dari atasan Pengggat dalam forum grup Divisi Sales Corporate,karena Penggugat tidak meguasai



Product Knowledge yang Penggugat tawarkan kepada pelanggan .

- T-9 : Fotocopy Slip gaji Penggugat periode bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Mei 2018 , untuk membuktikan bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat yaitu sebesar Rp.3.845.000,- (tiga juta delapan ratus empat puluh lima ribu rupiah) ;
- T-10 : Fotocopy Indikator Kinerja Utama /Key Performance Indicators (KPI) periode tahun 2016 dan tahun 2017 , untuk membuktikan bahwa Penggugat tidak dapat memberikan kontribusi /prestasi yang baik kepada Perusahaan ;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya ini yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di PT.Indonusa Telemedia sejak bulan Februari 2012 , sampai dengan bulan April 2018 ;
2. Bahwa Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat dengan system kontrak /Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 2 (dua) tahun dengan upah sebesar Rp.2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulan ;
3. Bahwa terhitung bulan Maret 2014 sampai dengan bulan Nopember 2014, upah Penggugat dinaikkan menjadi sebesar Rp.3.500.000,- (tiga juta lima ratus rupiah) setiap bulannya ;
4. Bahwa pada bulan Nopember 2014, Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap, berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT.Indonesia Telemedia No.1824/012/HCM/TRANSVISION/XI/2014, tanggal 18 Nopember 2014, dengan upah sebesar Rp.3.500.000,- (tiga juta lima ratus rupiah) setiap bulannya ;
5. Bahwa sejak Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap ,Penggugat menerima kenaikan upah secara berkala, dengan upah terakhir (April 2018)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar Rp.3.845.000,-(tiga juta delapan ratus empat puluh lima ribu rupiah);

6. Bahwa selama Penggugat bekerja di PT. Indonusa Telemedia selain menerima upah tersebut diatas Penggugat juga mendapat :
 - a. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan , sedangkan untuk pelayanan kesehatan diasuransikan pada PT.Asuransi Megalife ;
 - b. Tunjangan Pendidikan setiap tahunnya ;
 - c. Tunjangan Hari Raya (THR) dari 2012 s/d 2017 ,sedangkan tahun 2018 tidak terima THR ;
7. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat ,Penggugat bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapat surat teguran/surat peringatan dari Tergugat;
8. Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat berdasarkan Surat Keputusan Pengakhiran Hubungan Kerja No.069/012/HCM/TRANSVISION/IV/2018/RHS, tanggal 26 April 2018, dengan alasan kontrak telah berakhir; Dimana surat PHK tersebut tidak didahului dengan surat peringatan/surat teguran ,dengan alasan tidak mencapai performansi (target) yang disarankan .
Dan Tergugat menjanjikan pesangon sebesar 1 x (satu kali) ketentuan ditambah dengan THR;
9. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah karena PHK tersebut tanpa izin dari Pengadilan Hubungan Industrial ;
10. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah maka Penggugat masih berhak mendapatkan upah dari Tergugat ,sampai dengan perkara ini berkekuatan hukum tetap, yaitu sebesar 4 (empat) bulan x upah terakhir + (BPJS Ketenagakerjaan + Asuransi Kesehatan)+ THR Idul Fitri 2018 sebesar 1 (satu) bulan gaji atau = 4 bulan x Rp.4.058.844,-=Rp.16.235.376,-+Rp.4.058.844=Rp.20.294.220,- (Dua puluh juta dua ratus Sembilan puluh empat ribu dua ratus dua puluh rupiah) ;
11. Bahwa Penggugat menganggap PHK tersebut adalah bentuk efisiensi pekerja yang dilakukan oleh Tergugat ; Oleh karena itu Penggugat berhak mendapat pesangon sebanyak 2 x (dua kali) ketentuan ditambah dengan hak-hak lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 dengan rincian sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & - \text{Uang Pesangon } 2 \times 7 \text{ bulan} \times \text{upah terakhir} + \text{BPJS Ketenagakerjaan} + \\ & \quad \text{Asuransi Kesehatan} \\ & 2 \times 7 \times (\text{Rp.3.845.000} + \text{Rp.213.884}), - \\ & 2 \times 7 \times \text{Rp.4.058.844}, - \qquad \qquad \qquad = \text{Rp. 56.823.816}, - \end{aligned}$$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp.4.058.844,- =Rp. 12.176.532,-
=Rp.69.000.348 ,-

- Pengobatan/perumahan
Rp.69.000.348,- x 15% =Rp.10.350.052,-

- Uang Penggantian Cuti 12/25xRp.4.058.844 =Rp. 1.948.248 ,-
=Rp.81.298.645,-

(delapan puluh satu juta dua ratus Sembilan puluh delapan ribu enam ratus empat puluh lima rupiah)

12. Bahwa untuk memperjuangkan haknya tersebut, Penggugat dan Tergugat melakukan perundingan secara Bipartit namun tidak ada hasil. Oleh karena itu Penggugat membawa kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk diadakan perundingan Tipartit (Dimediasi) .Dimana oleh Mediator tersebut telah mengeluarkan Surat Anjuran , namun isi Anjuran Mediator tersebut tidak dilaksanakan oleh Tergugat ;

Berdasarkan uraian tersebut di atas , maka dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar kiranya mengadili ,memeriksa dan memutus perkara ini dengan menyatakan :

1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat ,hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat sebagai berikut :

- Upah yang seharusnya diterima (upah proses) :

4 bulan x Rp.4.058.844=Rp.Rp.16.235.376+Rp.4.058.844=Rp.20.294.220-

- Uang Pesangon 2x7 bulan x upah terakhir + BPJS Ketenagakerjaan + Asuransi Kesehatan

2 x 7 x (Rp.3.845.000 + Rp.213.884),-

2 x 7 x Rp .4.058.844,- = Rp. 56.823.816 ,-

- Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp.4.058.844,- =Rp. 12.176.532,-
=Rp.69.000.348 ,-

- Pengobatan/perumahan
Rp.69.000.348,- x 15% =Rp.10.350.052,-

- Uang Penggantian Cuti 12/25xRp.4.058.844 =Rp. 1.948.248 ,-
=Rp.81.298.645,-

JUMLAH =Rp.101.592.865,-

Atau kalau Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (ex aquo et bono).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan Jawaban yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali dalil-dalil yang diakui secara tegas kebenarannya menurut hukum oleh Tergugat;
2. Bahwa terlebih dahulu kami kemukakan, sebagai Penggugat uraikan dalam dalil gugatan pada point 2, dimana Penggugat menerangkan dan mengakui bekerja sebagai karyawan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 2 tahun dengan upah sebesar Rp. 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah) ;
3. Bahwa setelah Kontrak ke II berakhir dimana Tergugat tetap mempekerjakan Penggugat hingga bulan akhir Agustus 2014 dengan menerima upah sebesar Rp- 3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah) sebagai dalil Penggugat pada point 4;
4. Bahwa kemudian, dengan mempertimbangkan kinerja yang cukup baik pada waktu itu selanjutnya Tergugat mengangkat Penggugat sebagai karyawan tetap, terhitung sejak 18 Nopember 2014 berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. tanggal 1824/012/HCWTransvision/XI/2014, tanggal 18 Nopember 2014 tentang Pengangkatan Sebagai Karyawan Tetap, dengan upah terakhir sebesar Rp. 3.845.000,- (tiga juta delapan ratus empat puluh lima ribu rupiah). Dan kemudian Tergugat diberhentikan dengan Surat Pengakhiran Hubungan Kerja No. 06910121HCWTransvision/IV/2018 tanggal 26 April 2018. Dan apapun masa kerja Penggugat terhitung sejak diangkat sebagai karyawan tetap tanggal 18 Nopember 2014 hingga Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 26 April 2018 adalah 3 tahun 6 Bulan ;
5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada point 8 yang mendalilkan pada pokoknya "Penggugat tidak pernah mendapat surat teguran/peringatan dari Tergugat", dalil Penggugat mana adalah tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya, karena Penggugat sering kali dipanggil dan ditegur langsung oleh atasan Penggugat oleh karena Penggugat tidak dapat menunjukkan performa/prestasi yang baik sebagaimana target dan tugas yang diberikan oleh Perusahaan, artinya Penggugat dalam hal ini tidak dapat memberikan kontribusi kepada Perusahaan. Penggugat seharusnya menyadari ketika Penggugat gagal atau atau tidak dapat memberikan kontribusi atau bekerja dengan baik pada Tergugat sudah semestinya tidak menuntut Tergugat untuk memberikan hak-haknya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa mengingat kondisi Penggugat sudah tidak dapat bekerja dengan baik atau tidak memberikan prestasi sama sekali pada Tergugat, maka melalui atasannya, Penggugat dipanggil dan meminta Penggugat agar mengundurkan diri dari Perusahaan, dan Tergugat dengan itikat ,baik menawarkan uang kompensasi yang pantas atau layak menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada Penggugat, akan tetapi hal tersebut ditolak oleh Penggugat, dengan alasan Penggugat merasa bekerja dengan baik ;
7. Bahwa atas dasar penilaian dari atasan Penggugat, dimana Penggugat sudah tidak dapat dipertahankan lagi untuk bekerja pada Tergugat oleh karena Penggugat sama sekali tidak memberikan kontribusi/prestasi kepada Perusahaan, sementara Tergugat tetap harus menjalankan kewajibannya kepada Penggugat dengan membayar upah secara utuh, hal ini adalah sangat dirasa tidak adil menurut Tergugat. Artinya seseorang pekerja akan dibayarkan upah oleh pemberi kerja ketika pekerja dapat memberikan hasil atau prestasi. Dengan kondisi seperti ini hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat sudah tidak layak lagi untuk dipertahankan;
8. Bahwa Tergugat dengan berbagai pertimbangan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat yaitu melalui Surat Pengakhiran Hubungan Kerja No. 09/012/HCMJ/Transvision/IV/2018/Rhs Tanggal 26 April 2018 yang didasarkan pada ketentuan Pasal 54 ayat 5 Peraturan Perusahaan No. SK 330/012/HCM/TransvisionD/CX/2016 yang disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI No. Kep. 1413/PHIJSK-PWPPW2016;
9. Bahwa tindakan yang dilakukan tersebut adalah sudah melalui pertimbangan hukum yang didasarkan pada Peraturan Perusahaan, artinya Perbuatan Tergugat yang mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat adalah sah menurut hukum, dan dalam surat pengakhiran hubungan kerja tersebut dimana Tergugat menerangkan mengenai hak atau kompesasi yang akan diterima Penggugat sebagai akibat pengakhiran hubungan kerja. Tergugat dalam hal ini telah menunjukkan itikat baik terhadap Penggugat, namun hal tersebut tidak diterima oleh Penggugat ;
10. Bahwa dapat Tergugat kemukakan, sebelum Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat, Tergugat sudah beberapa kali memberikan peringatan atau teguran secara lisan kepada Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hingga akhirnya dikeluarkan Surat Teguran kepada Penggugat yaitu dengan Surat No. 012/TransvisionD/(2017/Rhs.Prib tertanggal 3 Oktober 2017;

11. Bahwa terhadap permasalahan pengakhiran hubungan kerja ini, sudah diselesaikan melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Makasar dengan dikeluarkannya Surat Anjuran No. 491/Disnaker/565MII/2018A bulan Juli 2018, atas Anjuran tersebut, Tergugat menyatakan menolak isi anjuran dengan memberikan surat tanggapan kepada Mediator Disnaker Makasar, dengan alasan isi anjuran tersebut tidak sesuai fakta hukum maupun bukti yang diajukan oleh Tergugat;
12. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada point 11 yang meminta kepada Tergugat untuk membayar upah, dalil Penggugat mana sangat tidak beralasan hukum sama sekali, oleh karena Penggugat sudah tidak melakukan kegiatan pekerjaan atau tidak bekerja lagi sejak dikeluarkannya surat pengakhiran hubungan kerja, artinya ada pekerjaan tentunya ada upah yang harus diterima;
13. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil tuntutan Penggugat yang meminta uang kompensasi pengakhiran hubungan kepada Tergugat dengan dasar perhitungan masa kerja 7 tahun. Dan tidak alasan hukum apapun yang dapat membenarkan Penggugat meminta Uang Kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Tergugat berupa Uang Pesangon sebesar 2 x Pasal 156 ayat 2, Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat 3 dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun, karena nyata-nyata secara hukum Penggugat telah melalaikan kewajiban atau tidak memberikan prestasi atau kontribusi buat Perusahaan;
14. Bahwa Tergugat juga menolak dengan tegas dalil Penggugat yang menuntut Tergugat untuk membayar kewajiban lainnya kepada Penggugat sebagaimana yang didalilkan Penggugat dalam tuntutan yaitu berupa Uang Cuti tahun 2016, dalil tersebut merupakan dalil yang tidak berdasarkan hukum sama sekali. Dan sebagai suatu hal yang mustahil seseorang yang tidak melakukan pekerjaan menuntut sedemikian rupa akan haknya kepada orang lain tanpa melakukan kewajiban sama sekali, tindakan Penggugat yang demikian dapat dikualifikasi sebagai perbuatan melawan hukum;
15. Bahwa oleh karenanya Tergugat memohonkan kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo secara tegas menyatakan menolak seluruh tuntutan Penggugat yang meminta kepada Tergugat untuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar sejumlah kompensasi pengakhiran hubungan kerja dengan total keseluruhan sebesar Rp. 101.592.865,- (seratus satu juta lima ratus sembilan puluh dua ribu delapan ratus enam puluh lima rupiah);

16. Bahwa namun demikian, Tergugat tetap memberikan uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat yang didasarkan pada perhitungan masa kerja Penggugat sebagai karyawan tetap sebagaimana Tergugat uraikan pada point 4 dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, Pasal 156 ayat 3 dan Pasal 156 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu :

- Uang Pesangon sebesar 2 x 4 Upah Rp- 3.845.000 = Rp. 30.760.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 2 x bulan upah. Rp. 3.845.000 = Rp. 7.690.000,-
- Uang Penggantian Hak sebesar 15 % Uang Pesangon dan Penggantian Hak sebesar = Rp. 5.767.500,-
- Cuti tahun untuk satu hari sebesar = Rp. 192.250,

Adapun jumlah keseluruhan dari uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang dibayarkan kepada Penggugat adalah sebesar Rp. 44.409.750,- (empat puluh empat juta empat ratus sembilan puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

17. Bahwa dalil-dalil yang Tergugat sampaikan diatas, didasarkan atas fakta-fakta hukum dan bukti-bukti yang otentik ser-ta aturan hukum yang berlaku; Maka berdasarkan dalil-dalil yang Tergugat uraikan diatas, dengan segala kerendahan hati Tergugat memohonkan kiranya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Makasar, khususnya Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berkenan memberikan keputusan sebagai berikut :

- Menyatakan menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berakhir terhitung sejak Pengakhiran Hubungan Kerja No. Surat diberhentikan dengan 069/012/HCMfTransvision/IV/2018 tanggal 26 April 2018;
- Menyatakan masa kerja Penggugat adalah 3 tahun 6 bulan sejak diangkat sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 1824/012/HCWTransvisionD(I/2014, tanggal 18 Nopember 2014;
- Menghukum Tergugat membayar uang kmpensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat yaitu:
 - Uang Pesangon sebesar 2x4 Upah Rp. 3.845.000 = Rp. 30.760.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 2 x bulan upah = Rp. 3.845.000
= Rp 7.690.000,-
 - Uang Penggantian Hak sebesar 15 % (Uang Pesangon dan Penggantian Hak sebesar
=Rp. 5. 767.500,-
 - Cuti tahun untuk satu hari sebesar =Rp. 192.250,—
- Adapun jumlah keseluruhan dari uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang dibayarkan kepada Penggugat adalah sebesar Rp.44.409.750,- (empat puluh empat juta empat ratus sembilan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
- Membebankan biaya perkara yang timbul kepada Penggugat ;
- Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Exaequo et bono).

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati Gugatan Penggugat dihubungkan dengan Jawaban Tergugat, maka yang menjadi persoalan pokok antara Penggugat dengan Tergugat adalah berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhitung sejak tanggal 26 April 2018 berdasarkan SK PHK No. 069/012/HCM/TRANSVISION/IV/2018/RHS , sebagaimana bukti T-3, dengan alasan Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat 5 tentang Karyawan tidak dapat mencapai konduite dan prestasi kerja, yang telah disyaratkan oleh Perusahaan, yang merupakan Pelanggaran yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja , pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja ini disesuaikan dengan UU No.13 Tahun 2003 ;

Menimbang bahwa dari Gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat dihubungkan dengan pokok masalah yang dipersengketakan dalam perkara a quo, maka masalah Yuridis yang harus dijawab adalah : "Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sudah sesuai atau bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan atau Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku?"

Menimbang, bahwa menurut asas Pembagian Beban Pembuktian sebagaimana termaktub dalam Pasal 283 Rbg jo pasal 1865 KUH Perdata, Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan adanya hak atau Peristiwa dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Pihak Tergugat berkewajiban untuk membuktikan bantahannya.

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat mengajukan Bukti P-1 s/d P-6 , sedangkan Tergugat dalam upaya menguatkan dalil-dalil bantahannya mengajukan bukti T-1 s/d T-10 ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan, baik oleh Penggugat maupun oleh Tergugat, yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian hanyalah alat bukti yang ada relevansinya dengan perkara ini, sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan.

Menimbang, bahwa dari jawab menjawab antara Penggugat dengan Tergugat dan dihubungkan dengan bukti-bukti para pihak dalam persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum :

- Bahwa, Penggugat pernah bekerja memiliki hubungan kerja dengan Tergugat (PT.Indonusa Telemedia) sebagaimana bukti P-1 (SK Pengangkatan Karyawan Tetap) ;
- Bahwa, Upah/gaji Penggugat sesuai dengan dalil Pengugat Posita angka 6 Penggugat menerima kenaikan upah secara berkala dengan upah terakhir yaitu April 2018 sebesar Rp.3.845.000,- , sesuai dengan bukti yang diajukan Tergugat yaitu bukti T-3 ;
- Bahwa ada Surat Keputusan PHK SK PHK No. 069/012/HCM/TRANSVISION/IV/2018/RHS , yang diterbitkan Tergugat terhadap Penggugat tanggal 26 April 2018 , sebagaimana bukti P-5;
- Bahwa Peraturan Perusahaan (PP) PT. INDONUSA TELEMEDIA Periode 2016-2018 Pasal 54 Ayat 5 sebagaimana bukti T-4;
- Bahwa ada Surat Perjanjian Kontrak Kerja Pegawai No.:083/012/HR/Telvis/II/2012, tanggal 09 Pebruari 2012 antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana bukti T-1;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas, dapatlah diketahui bahwa Penggugat adalah pekerja tetap sebagaimana Surat Keputusan Direksi PT.Indonusa Telemedia (Transvision) ,No SK.1824/012/HCM/TRANSVISION/XI/2014 tentang Pengangkatan Sebagai Karyawan Tetap tanggal 18 Nopember 2014 sebagaimana bukti P-1 yang bersesuaian dengan bukti T.2 ;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat tidak berselisih pendapat mengenai kapan Penggugat mulai bekerja pada PT Indonusa Multivision yaitu Penggugat dipekerjakan dengan sistem kontrak (PKWT) selama 2 (dua) tahun dengan Kontrak I Sejak ! Pebruari 2012 /d 25 Pebruari 2013 , Kontrak II Sejak Pebruari 2013 s/d Pebruari 2014 , upah sebesar Rp.2.500.000,;(Dua Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) , kemudian setelah Kontrak Ke II berakhir Tergugat tetap mempekerjakan Penggugat hingga bulan Agustus 2014 dengan menerima upah sebesar Rp.3.500.000,- (Tiga juta lima ratus ribu rupiah) dan kemudian dengan pertimbangan kinerja yang cukup baik



pada waktu itu selanjutnya Tergugat mengangkat Penggugat sebagai karyawan tetap terhitung sejak tanggal 16 Nopember 2014 berdasarkan Surat Keputusan Direksi No.1824/012/HCM/Transvision/XI/2014 dengan menerima upah kenaikan berkala upah, dengan upah terakhir yang diterima sebesar Rp.3.845.000,- (Tiga juta Delapan Ratus Empat Puluh Lima Ribu Rupiah), dan kemudian Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Pengakhiran Hubungan Kerja No,069/012/HCM/Transvision/IV/2018 tanggal 26 April 2018, dengan demikian masa kerja Penggugat setelah diakumulasi adalah 3 tahun 6 bulan ;

Menimbang bahwa Tergugat memberhentikan Penggugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No,069/012/HCM/Transvision/IV/2018 tanggal 26 April 2018 karena Penggugat tidak dapat menunjukkan performa/prestasi kerja yang baik sebagaimana target dan tugas yang diberikan oleh Perusahaan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan Pasal 54 ayat 5 (bukti T-3) yang berbunyi Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan apabila Perusahaan menilai Karyawan tidak dapat mencapai prestasi kerja yang telah disyaratkan Perusahaan meskipun Perusahaan telah melakukan pembinaan atau Surat Peringatan kepada Karyawan yang bersangkutan, pelaksanaan klausul ini disesuaikan dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dianggap sebagai kesalahan pelanggaran disiplin yang bisa mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Tergugat bersedia memberikan uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat yang didasarkan pada perhitungan masa kerja Penggugat sebagai karyawan tetap dengan perhitungan 2(dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, pasal 156 ayat 3 dan pasal 156 ayat 4 UU No.13 tahun 2003 yaitu :

- Uang Pesangon 2x4 Upah Rp.3.845.000 =Rp.30.760.000,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 2xbulan upah Rp.3.845.000,-= Rp.7.690.000,-
 - Uang Penggantian Hak sebesar 15% Uangan Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar = Rp.5.767.500,-
 - Cuti tahunan untuk satu hari sebesar =Rp.192.250 ;
- Jumlah keseluruhan Rp.44.409.750 (empat puluh empat juta empat ratus Sembilan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan memeriksa “ Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada



Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan atau Peraturan Perusahaan yang berlaku ?

Menimbang bahwa Penggugat di PHK berdasarkan Surat Keputusan Pengakhiran Hubungan Kerja No.069/012/HCM/TRANSVISION/IV/2018/RHS, tanggal 26 April 2018 dengan alasan pemutusan hubungan kerja karena karyawan tidak dapat mencapai konduite dan prestasi kerja sebagaimana bukti T-4 Peraturan Perusahaan pasal 54 ayat (5) , bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan setelah Perusahaan telah memberikan pembinaan atau Surat Peringatan kepada karyawan yang bersangkutan;

Menimbang , bahwa dari bukti T.5 yaitu Surat Teguran No.439/012/Transvision/X/2017 /Rhs.Prib tertanggal 03 Oktober 2017 , dapat diketahui Tergugat telah memberikan teguran secara tertulis kepada Penggugat untuk memperbaiki kinerjanya dan memenuhi kewajiban serta prestasinya ;

Menimbang , bahwa dari bukti T-8 yaitu Percakapan via Whatshap dari atasan Penggugat kepada Penggugat dapat diketahui Tergugat telah melakukan pembinaan kepada Penggugat untuk memperbaiki kinerjanya ;

Menimbang dari bukti T-10 yaitu Indikator Kinerja Utama (KPI) Periode tahun 2016 dan tahun 2017 dapat diketahui bahwa telah dilakukan penilaian kinerja karyawan dalam hal ini Evaluasi Kinerja Penggugat yang dinilai oleh pihak Tergugat dengan total kinerja rata-rata sulit diarahkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-4 Pasal 54 ayat 5 yaitu Peraturan Perusahaan PT Indonusa Telemedia menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan apabila Perusahaan menilai Karyawan tidak dapat mencapai prestasi kerja yang telah disyaratkan oleh Perusahaan dan telah melakukan pembinaan atau Surat Peringatan kepada Karyawan yang bersangkutan , dikaitkan dengan bukti T-8 Tergugat , Majelis berpendapat bahwa Tergugat telah melakukan pembinaan melalui telepon ataupun whatsapp dan ini merupakan pembinaan secara lisan serta komunikasi , begitu juga Surat Teguran yang dikeluarkan oleh Tergugat kepada Penggugat (bukti T-5) adalah Surat Teguran berupa pembinaan untuk memperbaiki perilaku dan kinerja Penggugat dengan sanksi apabila melakukan kesalahan serupa maka akan dikenakan sanksi yang lebih berat lagi;

Menimbang bahwa dari fakta-fakta hukum diatas , Majelis berpendapat bahwa Perusahaan hanya melakukan pembinaan via telepon dan Surat Teguran yang tidak mempunyai sanksi yang berakibat Pengakhiran Hubungan Kerja ,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat **tidak pernah mengeluarkan Surat Peringatan** kepada Penggugat sebagaimana ketentuan yang disyaratkan sesuai dengan bunyi Peraturan Perusahaan PT Indonusa Telemedia bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan apabila Perusahaan menilai Karyawan tidak dapat mencapai prestasi kerja yang telah disyaratkan Perusahaan meskipun Perusahaan telah melakukan pembinaan atau **Surat Peringatan**, kepada karyawan **yang bersangkutan, yang mana pelaksanaan klausul ini disesuaikan dengan ketentuan UU.No.13 Tahun 2003 ;**

Menimbang, bahwa oleh karena pelaksanaan dari klausul Pasal 54 ayat 5 PP PT Indonusa Multimedia disesuaikan dengan ketentuan UU No.13 Tahun 2003, maka berdasarkan Pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 “ Dalam hal pekerja /buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja , Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada buruh / pekerja yang bersangkutan diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut “ ;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas , walaupun Penggugat telah mendapatkan Surat Teguran untuk perbaikan kinerjanya sebagai pembinaan , namun dari Pihak Tergugat bersedia memberikan kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan kepada Penggugat yang didasarkan pada perhitungan masa kerja Penggugat sebagai karyawan tetap dengan perhitungan 2(dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 , pasal 156 ayat 3 dan pasal 156 ayat 4 UU No.13 tahun 2003 dengan demikian tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat , merupakan tindakan yang tepat dan telah sesuai dengan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Pengakhiran Hubungan Kerja No. No.069/012/HCM/Transvision/IV/2018 tanggal 26 April 2018 yang diterbitkan Tergugat terhadap Penggugat, sebagaimana bukti P-5 **terhitung sejak 26 April 2018;**

Menimbang, bahwa dengan disahkannya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat , maka Penggugat berhak atas hak-hak dalam Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis mempertimbangkan hak-hak apa saja yang diterima Penggugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dihubungkan dengan Petitum Gugatan Penggugat;



Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan kontrak PKWT I dimulai sejak 1 Februari 2012 s/d 25 Februari 2013 dan Kontrak PKWT ke II dimulai sejak Februari 2013 s/d Februari 2014, dan kemudian dilanjutkan dengan dikeluarkannya SK Pegawai Tetap oleh Tergugat kepada Penggugat tanggal 18 Nopember 2014, dan kemudian SK Pengakhiran Hubungan Kerja yang dikeluarkan Tergugat tertanggal 26 April 2018 dapatlah diketahui masa kerja Penggugat adalah 3 tahun 6 bulan;

Menimbang bahwa oleh karena Pihak Tergugat bersedia memberikan kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan kepada Penggugat yang didasarkan pada perhitungan masa kerja Penggugat sebagai karyawan tetap dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, pasal 156 ayat 3 dan pasal 156 ayat 4 UU No.13 tahun 2003 jika dihubungkan dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis berpendapat bahwa Hak Hak Penggugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja adalah Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Seluruh Pertimbangan dan uraian tersebut di atas, maka rincian jumlah yang harus dibayar Tergugat kepada pengugat adalah sebagai berikut:

Penggugat atas nama Andi Abdul Razak Hafiz karyawan tetap dengan masa kerja sejak 18 Nopember 2014 s/d 26 April 2016, atau memiliki masa kerja 3 tahun 6 bulan, dan upah terakhir Rp.3.845.000,-

- Uang pesangon 2 (4 X Rp.3.845.000.-) = Rp.30.760.000.-
- Uang penghargaan masa kerja (2xRp.3.845.000.-) = Rp. 7.690.000,-
- Penggantian hak perumahan dan pengobatan 15% X Rp.38.450.000,- = Rp. 5.767.500-
- Cuti tahunan = Rp. 192.250,-
- JUMLAH = Rp. 44.409.750.-

(Terbilang :Empat puluh empat juta empat ratus Sembilan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Butir 2 Garis Datar I Gugatan Penggugat yang menuntut pembayaran upah proses sebesar 4 bulan upah menurut Majelis Hakim tidak dapat dikabulkan karena berdasarkan bukti yang diajukan oleh Tergugat telah membayar upah bulan terakhir yaitu bulan Mei 2018, dan hubungan kerja telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berakhir sesuai dengan Surat Pengakhiran Hubungan Kerja yaitu pada tanggal 26 April 2018 ;

Menimbang , bahwa terhadap petitum Butir 2 Garis Datar 2 pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dan Asuransi Kesehatan ,oleh karena bukan merupakan kewajiban dari Pihak Penggugat untuk menghitung Pembayaran BPJS dan Asuransi Kesehatan tersebut oleh karena gugatan pembayaran tersebut tidak dapat diterima dan dinyatakan ditolak ;

Menimbang , bahwa petitum Butir 2 Penggugat terhadap Uang Cuti karena telah menjadi satu komponen dengan dengan Uang Penggantian Hak dan telah diperhitungkan diatas oleh karenanya tidak perlu lagi dipertimbangkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan seluruh pertimbangan di atas maka Gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa Nilai Gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) maka berdasarkan ketentuan yang termaktub dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka terhadap biaya perkara ini dibebankan kepada Negara;

Mengingat, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, KUH Perdata, Rbg dan Ketentuan Hukum dan Peraturan Perundangan lain yang berkaitan;

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak dikeluarkan Surat Pengakhiran Hubungan Kerja tertanggal 26 April 2018;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak **sebesar**
= Rp. 44.409.750.-(Terbilang :Empat puluh empat juta empat ratus Sembilan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp.....dan bebaskan kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar, pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, oleh kami, **CENING BUDIANA, S.H., M.H.,**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai Hakim Ketua, **DARMAWATI , S.H.** dan **ABDI PRIBADI RAHIM , S.E.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 25 Oktober 2018 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **BONGKO DAENG, S.H.**

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

DARMAWATI , S.H.

CENING BUDIANA, S.H., M.H.

ABDI PRIBADI RAHIM, S.E.

Panitera Pengganti,

BONGKO DAENG,S.H.

Perincian biaya :

1. Materai.....	Rp6.000,00
2. Biaya proses	Rp.;
3. PNPB.....	Rp.;
4. Panggilan	<u>Rp.....;</u>
Jumlah	Rp. ;
(..... rupiah) ;	



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

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)