



PUTUSAN

Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

NURMA PUTRI HARIYANI, jenis kelamin perempuan, usia 31 tahun, adalah Warga Negara Indonesia, pekerjaan karyawan swasta, yang beralamat di Perum Costarica, Delmonte No. 26, Kel. Batam Kota, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Dalam perkara ini memberi kuasa kepada kuasanya Hendri Irawan, S.H. dan Kornelis Boli Balawanga, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Advokat/ Konsultan Hukum Theo Julius Saputra, S.H. & ASSOCIATES yang beralamat di Gedung Graha Pena Lt. 8 Suite 805-1W Jalan Raya Batam Centre, Kelurahan Teluk Tereng, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan surat kuasa khusus No. 16/SKK-XII/2018 tertanggal 17 Desember 2018, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

Lawan

YAYASAN GRIYA HUSADA BATAM (UNIBA), dalam hal ini diwakili oleh DR. H. RUSLI BINTANG, selaku Ketua Yayasan, yang berkedudukan di Komplek UNIBA, Jl Abulyatama No. 5, Batam Centre, Kota Batam – Propinsi Kepulauan Riau., dalam perkara ini memberi kuasa kepada kuasanya KASPOL JIHAD, SH, M.H., JEPRA SUYANTO, S.H, CPL., PEBRI YUNANDA, S.H, CPL. Masing-masing selaku Advokat / Pengacara dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum KASPOL JIHAD, SH, M.H & REKAN berkedudukan di Taman golf – 3 Block N1 No. 11, Sukajadi – Kota Batam, baik bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 07 Januari 2019, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Halaman 1 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut;

Setelah membaca berkas dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;

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

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 18 Desember 2018 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 08 Januari 2019 dengan Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan yang selama ini bekerja di Universitas Batam (UNIBA) dengan menandatangani Surat Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu (PKWT) No. 076/KP/IV/2010 dengan masa kontrak selama 1 (Satu) Tahun, yaitu semenjak 04 April 2010 sampai dengan 04 April 2011 dengan Jabatan Staff Bagian Pengajaran, dan setelahnya hanya menerima :
 - a. Surat Keputusan Rektor UNIBA No. 445/REK-01/UNIBA/IV/2010 tertanggal 27 April 2010 tentang Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab Kerja Staff Prodi Kebidanan dengan Jabatan Sebagai Staff Administrasi Bidan D. IV;
 - b. Surat Keterangan No. 70/ KP-UNIBA/IV/2013 tertanggal 22 April 2013 tentang status sebagai Pegawai Universitas Batam dengan Jabatan sebagai Staff P3T Universitas Batam;
 - c. Surat Tugas No. 074/ KP-ST/UNIBA/IV/2014 tertanggal 25 April 2014 dengan jabatan sebagai Staff P3T di Universitas Batam;
 - d. Surat Keputusan Rektor Universitas Batam No. 486/ Rek-SK/X/2015 tertanggal 3 Oktober 2015 tentang Pengangkatan Staff Administrasi S1 dan S2 Program Studi Akutansi Rektor Universitas Batam dengan mengangkat Sdri. Nurma Putri Hariyani dengan Jabatan sebagai Staff Administrasi S1 dan S2 Program Studi Akutansi. Dan terakhir;
 - e. Surat Tugas No. 729/YGH/XI/2017 tertanggal 28 November 2017 dengan Jabatan Staff Administrasi Fakultas Kedokteran;



2. Bahwa Universitas Batam merupakan Institusi Perguruan Tinggi yang berada di bawah naungan Yayasan Griya Husada selaku Tergugat dalam perkara a quo;
3. Bahwa dengan mengacu pada Pasal 59 ayat (2) Undang – Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”;
4. Bahwa sebagaimana Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam pada Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator pada angka 2 menyatakan “Bahwa dilihat dari jenis usaha dari Yayasan Griya Husada (Universitas Batam) sebagai Institusi Pendidikan Perguruan Tinggi, di mana jabatan pekerja merupakan pekerjaan terus menerus dan dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”, dalam hal ini yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus tidak terputus – putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu”. Dan pada angka 3 Mediator menyatakan “Bahwa sesuai ketentuan di atas, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pekerja NURMA PUTRI HARIYANI berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau permanen/ Tetap, sejak awal bekerja yaitu sejak tanggal 4 April 2010”;
5. Bahwa berdasarkan pada Posita angka 1, 3 dan 4 di atas, maka status Penggugat demi hukum adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini merupakan implementasi dari Pasal 59 ayat (7) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”;
6. Bahwa sebagai Pekerja, Penggugat menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.841.356, (Dua Juta Delapan Ratus Empat Puluh Satu Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Enam Rupiah). Dengan ini diduga Tergugat telah membayar upah pekerjaanya di bawah Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) sepanjang tahun 2017 dan bahkan diduga juga pada tahun – tahun sebelumnya.

Halaman 3 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Adapun UMK Kota Batam Pada tahun 2017 sebagaimana Surat Keputusan (SK) Gubernur Kepulauan Riau Nomor 2224 Tahun 2016 tertanggal 31 Oktober 2016 yaitu Rp. 3.241.126 (Tiga Juta Dua Ratus Empat Puluh Satu Ribu Seratus Dua Puluh Enam Rupiah);

7. Bahwa Penggugat selaku tenaga kerja, oleh Tergugat selaku pemberi kerja, dilakukan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA secara sepihak, sewenang-wenang, zhalim dan tanpa alasan yang jelas dan sah menurut hukum pada 6 Februari 2018, berdasarkan SURAT PEMBERHENTIAN KARYAWAN UNIVERSITAS BATAM No. 033/YGH/II/2018 yang diterbitkan oleh Wahyu Dani Purwantoro, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Batam. Dengan ini diduga Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 155 dan Pasal 170 Jo Pasal 151 ayat (3), dan Pasal 168 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur tersebut di atas, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tersebut di atas batal demi hukum dan pihak Pemberi Kerja wajib membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima Penggugat selaku Tenaga Kerja sampai memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
8. Bahwa berdasarkan posita angka 7 di atas, sampai saat ini penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diperoleh oleh kedua belah pihak, maka demi hukum Penggugat masih berstatus sebagai Pekerja di Univeritas Batam/ Yayasan Griya Husada selaku Tergugat. Dengan demikian, semenjak Penggugat mulai bekerja pada 4 April 2010 hingga saat gugatan a quo didaftarkan, Penggugat telah memiliki masa kerja 8 Tahun 8 Bulan (Delapan tahun delapan bulan) di Universitas Batam / Yayasan Griya Husada Batam;
9. Bahwa semenjak Penggugat menerima surat PHK dari Tergugat, sehingga Penggugat tidak dapat lagi bekerja di UNIBA dan sejak itu pula Penggugat tidak diberikan upah seperti biasanya oleh Tergugat meskipun belum ada Putusan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial yang menyatakan status hubungan kerja Penggugat dan Tergugat, termasuk dalam hal ini kewajiban iuran BPJS Ketenagakerjaan telah terputus pembayarannya sebagaimana hal ini seharusnya menjadi kewajiban Tergugat;
10. Bahwa Penggugat dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja tidak pernah mendapat putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/II/2005 pada 7 Januari 2005 (menindak lanjuti Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 yang pada pokoknya menyatakan bahwa ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat karena dinilai telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar azas praduga tidak bersalah/preassumption of innocence) menegaskan bahwa PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang – Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dengan ini, Penggugat berpendapat, bahwa Surat PHK No. 033/YGH/II/2018 tidaklah berdasarkan hukum dan batal demi hukum. Dan adapun Penggugat merupakan pekerja yang loyal sehingga mampu bertahan bekerja selama 8 (Delapan) tahun dan selalu bersedia dimutasi ke divisi kerja lainnya;

11. Bahwa Penggugat bersama pekerja - pekerja lainnya pernah menerima Surat Peringatan I dan II sekaligus dalam waktu yang bersamaan dengan perihal yang tidak jelas dan tidak pernah menerima Surat Peringatan III, sehingga dengan ini Tergugat tidak mematuhi ketentuan Pasal 161 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai mekanisme pemberian Surat Peringatan kepada Pekerja;
12. Bahwa atas tindakan Tergugat dengan sewenang – wenang, zhalim dan tanpa alasan yang jelas menurut hukum dengan melakukan PHK sepihak terhadap Penggugat, Penggugat telah berupaya menempuh jalan penyelesaian secara kekeluargaan dan musyawarah mufakat, baik melalui mekanisme perundingan Bipartit maupun Tripartit di Pembinaan Hubungan Industrial Disnaker Kota Batam dengan cara Mediasi, namun Tergugat tidak menunjukkan Itikad Baik untuk menyelesaikan permasalahan ini, yang mana Tergugat cenderung bersikap Arogan dan Apatis, tak acuh terhadap permintaan perundingan yang diajukan. Adapun rincian kronologis upaya penyelesaian yang ditempuh Penggugat adalah sebagai berikut:

a. UPAYA PERSONAL:

- (1) Mengajukan Surat Permohonan Hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertanggal 12 Maret 2018,

Halaman 5 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2) Secara intensif melakukan kunjungan ke Universitas Batam untuk menanyakan tindak lanjut atas permohonan haknya, hingga hal ini diberikan kuasa kepada Kuasa Hukum pada 12 Agustus 2018.

b. UPAYA OLEH KUASA HUKUM:

(1) Mengirimkan Surat Somasi No. 03/SOMASI-VIII/2018 tertanggal 20 Agustus 2018 dan diterima pada tanggal 21 Agustus 2018, namun Tidak diindahkan oleh pihak Universitas Batam.

(2) Mengajukan Permintaan Perundingan Bipartit tahap pertama pada tanggal 30 Agustus 2018, namun Tidak diindahkan (mangkir).

(3) Mengajukan Permintaan Perundingan Bipartit tahap kedua pada tanggal 6 September 2018. Dalam hal ini terjadi perundingan pada tanggal 10 September 2018, adapun pihak pekerja dihadiri oleh Pekerja dan Kuasa Hukum Pekerja, sementara pihak Universitas Batam dihadiri oleh Kepala Bagian Kepegawaian, Humas dan Kuasa Hukum. Perundingan hanya berupa penyampaian permintaan pekerja akan haknya sebagai tenaga kerja yang di PHK sepihak, tidak ada tanggapan dan keputusan yang dikeluarkan oleh pihak Universitas Batam.

(4) Mengajukan Permintaan Perundingan Bipartit tahap ketiga, Tidak diindahkan (mangkir).

(5) Mengajukan Upaya Perundingan Tripartit, yaitu melalui Mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, namun telah dilakukan 4 (Empat) kali pemanggilan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batam, yaitu Panggilan Pertama pada hari Senin, tanggal 1 Oktober 2018, Panggilan Kedua pada hari Senin, tanggal 8 Oktober 2018, Panggilan Ketiga pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, dan Panggilan Terakhir pada hari Senin, tanggal 29 Oktober 2018, namun Tergugat tidak sekalipun hadir (selalu mangkir) dalam panggilan resmi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut.

(6) Membuat laporan atas pelanggaran Normatif ketenagakerjaan ke Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam. Namun kembali pihak Tergugat Tidak Mengindahkan Surat Panggilan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang dijadwalkan pada hari Kamis tanggal 11 Oktober 2018;

13. Bahwa Berdasarkan uraian data dan fakta di atas, Kami menilai bahwa sikap dan tindakan Tergugat sebagai Institusi Pendidikan Perguruan Tinggi dan Yayasan Griya Husada selaku Penanggung Jawab Penyelenggaraan

Halaman 6 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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

Pendidikan Tinggi telah menjatuhkan marwah Perguruan Tinggi sebagai Institusi Pendidikan Tertinggi yang bermartabat dan mencoreng muka dunia pendidikan tinggi sebagai wadah menuntut ilmu dan menempa mental dan moral anak bangsa agar berjiwa mulia, beradab dan taat hukum di Negara ini. Kami tidak mengerti mengapa pihak Tergugat bersikap demikian, apakah mungkin Ketua Yayasan Griya Husada selaku Penanggung Jawab merasa KEBAL HUKUM di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia ini;

14. Bahwa akan tetapi laporan pengaduan oleh Penggugat tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak di depan Mediator pada perundingan mediasi tersebut, oleh karena Tergugat selalu mangkir terhadap panggilan Mediasi oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batam, sehingga Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batam mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor : B.1282/TK-4/PPHI/XI/2018 tanggal 26 November 2018. Adapun anjuran Mediator tersebut adalah sebagai berikut :

1) Agar pengusaha Yayasan Griya Husada (Universitas Batam) membayar hak – hak pekerja Nurma Putri Hariyani berupa :

a. Uang Pesangon 8 x Rp. 3.523.427,- x 2	= Rp. 56.374.832,-
b. Uang Penghargaan masa kerja 3 x 3.523.427,-	= Rp. 10.570.281,-
c. Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan 15% x Rp. 66.945.113	= Rp. 10.041.766,-
TOTAL	= Rp. 76.986.879,-

2) Agar pengusaha Yayasan Griya Husada (Universitas Batam) membayarkan kekurangan upah kepada pekerja Nurma Putri Hariyani menurut SK Gubernur Provinsi Kepulauan Riau tentang Upan Minimum Kota (UMK), sejak Tahun 2012 sampai dengan terakhir pekerja dipekerjakan.

3) Agar masing – masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap Anjuran di atas selambat – lambatnya 10 (Sepuluh) hari kerja setelah menerima surat Anjuran ini;

15. Bahwa dalam pertemuan Penggugat dengan pihak Tergugat yang diwakili oleh Sdr. Kaspol Jihad selaku Kepala Biro Hukum dan Sdri. Dame Lidya N. Bakarra selaku Kepala Bagian Kepegawaian Universitas Batam pada hari Senin tanggal 10 Desember 2018 setelah terbitnya Anjuran tersebut sebagaimana diuraikan pada posita angka 14, pihak Tergugat bukannya mematuhi sebagaimana Anjuran Mediator tersebut di atas, melainkan justru memberikan penawaran pesangon yang tidak berkeadilan karena

Halaman 7 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak sesuai dengan hak - hak pekerja sebagaimana ketentuan perundang – undangan mengatur, dan bahkan lebih dari itu pihak Tergugat tanpa dasar dan tanpa bukti yang sah telah menuduh Penggugat telah melakukan pelanggaran berat semasa bekerja di UNIBA;

16. Bahwa adapun hak-hak Penggugat yang dilanggar oleh Tergugat adalah sebagai berikut :

- a. Tidak membuat dan menjelaskan peraturan kerja berdasarkan kesepakatan dengan Pekerja.
- b. Melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa dasar dan alasan yang sah menurut hukum dan tanpa memberikan pesangon dan hak – hak lainnya.
- c. Tidak membayar upah Penggugat semenjak Februari 2018 sampai dengan sekarang dan luran BPJS Ketenagakerjaan semenjak Februari 2018 sampai dengan sekarang.
- d. Diduga membayar Upah di bawah UMK Kota Batam;

17. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan Gugatan Hak – Hak Normatif dan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tanpa Pesangon dalam perkara a quo sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide: Undang - Undang RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);

18. Bahwa berdasarkan alasan - alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan PHK terhadap Penggugat secara sepihak tanpa melakukan perundingan terlebih dahulu dengan Penggugat dan tanpa memberi hak – hak pekerja dan juga tidak lagi memberikan upah kepada Penggugat sejak bulan Februari 2018 sampai dengan sekarang adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM karena tanpa PERUNDINGAN dan tanpa PENETAPAN dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang - Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

Ayat (2) : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh

Halaman 8 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



atau dengan Penggugat/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Penggugat/ serikat buruh.

Ayat (3) : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat/ buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial;

19. Bahwa oleh karena itu, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang untuk menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan Undang - Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

20. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak sah dan batal demi hukum, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang - Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 3.523.427,- (Tiga Juta Lima Ratus Dua Puluh Tiga Ribu Empat Ratus Dua Puluh Tujuh Rupiah) sesuai dengan besaran upah UMK Kota Batam Tahun 2018 berdasarkan Keputusan Gubernur Kepri No. 1139 Tahun 2017 Tentang Upah Minimum Kota Batam tanggal 20 November 2017 :

- a. Uang Pesangon $9 \times \text{Rp. } 3.523.427,- \times 2$ = Rp. 63.421.686,-
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja $3 \times \text{Rp. } 3.523.427,-$ = Rp. 10. 570.281,-
 - c. Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan $15 \% \times \text{Rp. } 73.991.967,-$ = Rp. 11.098.795,-
- Total = Rp. 85.090.762,-

(terbilang : Delapan Puluh Lima Juta Sembilan Puluh Ribu Tujuh Ratus Enam Puluh Dua Rupiah);

21. Bahwa posita angka 20 tersebut di atas juga merupakan Tanggapan Keberatan Penggugat atas Anjuran Mediator pada tanggal 3 Desember 2018 dengan Surat Nomor 06/ TJSA/Tanggapan/ XII/2018, sebagai berikut :
"Bahwa Kami dengan tegas menolak dan keberatan dengan pendapat Mediator, bahwa sebagaimana Anjuran angka 1 huruf a Mediator



berpendapat, Pekerja berhak memperoleh Uang Pesangon 8 x Upah x 2. Pendapat Mediator ini didasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 atas uji materiil Pasal 96 Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai ketentuan kadaluwarsa tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga subjek hukum yaitu pekerja yang mempunyai hubungan kerja dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh Pengusaha atau Pemberi Kerja dapat melakukan penutupan kapan saja terhadap upah yang belum dibayarkan. Tuntutan hak atas pembayaran upah pekerja/ buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja yang diajukan setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi, maka hak yang dapat dihitung paling lama sejak tanggal 19 September 2011, sesuai Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1/MEN/I/2015 tertanggal 17 Januari 2015, maka masa kerja pekerja dari tanggal 4 April 2010 sampai 6 Februari 2018, yang dapat dihitung hak – hak pekerja dari sejak tanggal 19 September 2011.

Bahwa Kami berpendapat, Mediator telah keliru menafsirkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1/MEN/I/2015 tertanggal 17 Januari 2015 Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 atas uji materiil Pasal 96 Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai ketentuan kadaluwarsa tersebut di atas.

Terlepas dari adanya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1/MEN/I/2015 tertanggal 17 Januari 2015 Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 atas uji materiil Pasal 96 Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai ketentuan kadaluwarsa tersebut di atas, Keberadaan Pasal 96 Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Tuntutan Pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak” adalah terkait batasan waktu untuk menuntut hak yang timbul. Dalam buku Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Komentar oleh Ampuan Situmeang, S.H., M.H., G. Nababan, Erlis S. Napitupulu, S.H., Denny Revita, S.H., Parulian Situmeang, S.H. dan Doddy Irawan, S.IP. dalam

Halaman 10 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



komentarnya mengatakan “Pengertian sejak timbulnya hak dapat diartikan dalam beberapa kategori; 1. Sejak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja ternyata diketahui kemudian hari ada kekeliruan dalam perhitungan segala pembayaran upah pekerja/ buruh; 2. Diketahui pada saat masih bekerja setelah menerima upah diketahui ada kekeliruan dalam segala hal – hal tersebut tidak berlaku lagi bila selama 2 tahun tidak dituntut sejak diketahui adanya tuntutan upah tersebut”. Jadi jelas, bahwa ketentuan dalam Pasal 96 tersebut adalah mengatur batas waktu menuntut hak, yaitu tuntutan terhadap hak – hak ketenagakerjaan paling lambat 2 tahun dari semenjak hak itu muncul/ timbul.

Maka ketentuan di atas tidaklah relevan jika dikaitkan dengan kasus ini, adapun munculnya hak Pekerja (Nurma Putri Hariyani) atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak ini adalah sejak terbitnya Surat Pemberhentian Karyawan Universitas Batam No. 033/YGH/II/2018 tertanggal 6 Februari 2018. Sementara pekerja dalam menuntut haknya secara tertulis dimulai sejak hari Senin tanggal 12 Maret 2018 atau sekitar 34 hari semenjak hak PHK itu timbul, dengan kata lain belum melewati waktu 2 tahun sebagaimana ketentuan Pasal 96 Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Jadi dalam hal ini, keberadaan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1/MEN/II/2015 tertanggal 17 Januari 2015 Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 atas uji materiil Pasal 96 Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah terkait ketentuan kadaluwarsa dalam Pasal 96 Undang – Undang Ketenagakerjaan, sementara kasus ini tidaklah memenuhi unsur dalam Pasal 96 Undang – Undang Ketenagakerjaan itu sendiri. Sehingga sangat keliru jika ketentuan dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1/MEN/II/2015 tertanggal 17 Januari 2015 tersebut diterapkan pada perkara ini.

Maka dari itu Kami berpendapat, bahwa Pekerja harusnya memperoleh hak berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” sebagaimana Penggugat jelaskan pada posita angka 20 di atas;

22. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti



biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat wajib untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya;

23. Akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara a quo, maka dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses. maka patut dan wajib bagi Tergugat untuk membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yaitu gaji/upah dari Bulan Februari sampai dengan Bulan Desember 2018, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

Februari s/d Desember 2018 (11 bulan) = 11 Bulan x Rp. 3.523.427,-
Total = Rp. 38.757.697,-

(terbilang : Tiga Puluh Delapan Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Tujuh Enam Ratus Sembilan Puluh Tujuh Rupiah);

24. Bahwa berdasarkan Posita angka 22 dan 23 tersebut di atas, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia sepatutnya dan layak demi hukum untuk memberikan PUTUSAN SELA agar Tergugat melaksanakan kewajibannya tersebut. Hal ini sebagaimana diamanatkan Pasal 96 Undang – Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan sebagai berikut :

Ayat (1) : Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (2) : Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.



Ayat (3) : Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.

Ayat (4): Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum;

25. Bahwa berdasarkan Anjuran Mediator angka 2, Kami setuju dengan Anjuran agar pengusaha Yayasan Griya Husada (Universitas Batam) membayarkan kekurangan upah kepada pekerja Nurma Putri Hariyani menurut SK Gubernur Provinsi Kepulauan Riau tentang Upah Minimum Kota (UMK), sejak Tahun 2012 sampai dengan terakhir pekerjaan dikerjakan.

Sebagaimana diketahui bahwa Upah terakhir yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah Rp. 2.841.356,- (Dua Juta Delapan Ratus Empat Puluh Satu Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Enam Rupiah) pada bulan Januari 2018, hal ini adalah di bawah UMK Kota Batam tahun 2018 yaitu Rp. 3.523.427,- (Tiga Juta Lima Ratus Dua Puluh Tiga Ribu Empat Ratus Dua Puluh Tujuh Rupiah) dan UMK Kota Batam Pada Tahun 2017 yaitu Rp. 3.241.126 (Tiga Juta Dua Ratus Empat Puluh Satu Ribu Seratus Dua Puluh Enam Rupiah). Sehingga kekurangan upah dari UMK pada tahun 2018 dan 2017 adalah sebagai berikut :

a) Januari 2018 = Rp. 3.523.427 – Rp. 2.841.356 = Rp. 682.071,-

b) Januari – Desember 2017 = (Rp. 3.241.126 – Rp. 2.841.356) x 12
= Rp. 399.770 x 12 = Rp. 4.797.240,-

TOTAL = Rp. 5.479.311,-;

26. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
27. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat dan agar guagatan ini tidak sia – sia (Illusoir), maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pinang untuk menghukum Tergugat agar meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) terhadap satu unit mobil milik Tergugat, merk MITSUBISHI PAJERO SPORT, No. Pol. BP 1561 JR guna menjamin pelaksanaan putusan perkara a quo oleh Tergugat;

28. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (uit voerbaar bij voeraad);
29. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;
30. Berdasarkan uraian tersebut di atas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Mengabulkan PERMOHONAN PUTUSAN SELA Penggugat dengan Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini kepada Penggugat selama selama 11 (Sebelas) bulan Upah berjalan sesuai dengan UMK Kota Batam Tahun 2018, terhitung mulai bulan Februari 2018 sampai Desember 2018, dengan perhitungan sebagai berikut :
Februari s/d Desember 2018 (11 bulan) = 11 Bulan x Rp. 3.523.427,-
Total = Rp. 38.757.697,-
(terbilang : Tiga Puluh Delapan Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Tujuh Enam Ratus Sembilan Puluh Tujuh Rupiah);
3. Menyatakan SURAT PEMBERHENTIAN KARYAWAN UNIVERSITAS BATAM No. 033/YGH/II/2018 yang dikeluarkan Tergugat bertentangan dengan

Halaman 14 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang – Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak sah dan batal demi hukum;

4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) Undang - Undang RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 23.523.427,- (Tiga Juta Lima Ratus Dua Puluh Tiga Ribu Empat Ratus Dua Puluh Tujuh Rupiah) sesuai dengan besaran UMK Kota Batam tahun 2018, yaitu :

- a. Uang Pesangon $9 \times \text{Rp. } 3.523.427,- \times 2 = \text{Rp. } 63.421.686,-$
b. Uang Penghargaan Masa Kerja $3 \times \text{Rp. } 3.523.427,- = \text{Rp. } 10.570.281,-$
c. Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan $15 \% \times \text{Rp. } 73.991.967,- = \text{Rp. } 11.098.795,-$

Total = Rp. 85.090.762,-

(terbilang : Delapan Puluh Lima Juta Sembilan Puluh Ribu Tujuh Ratus Enam Puluh Dua Rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah dari UMK Kota Batam dengan perhitungan sebagai berikut :

Januari 2018 = Rp. 3.523.427 – Rp. 2.841.356 = Rp. 682.071,-

Januari – Desember 2017 = $(\text{Rp. } 3.241.126 - \text{Rp. } 2.841.356) \times 12$
= Rp. 399.770 x 12 = Rp. 4.797.240,-

TOTAL = Rp. 5.479.311,-;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh tunggakan luran BPJS Penggugat terhitung semenjak bulan Februari 2018 sampai dengan ditetapkannya Putusan dalam perkara a quo;

7. Menghukum Tergugat agar menerbitkan surat pengalaman kerja Penggugat;

8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

9. Meletakkan sita jaminan (conservatoir beslaag) terhadap satu unit mobil milik Tergugat, merk MITSUBISHI PAJERO SPORT, No. Pol. BP 1561 JR guna menjamin pelaksanaan putusan perkara a quo oleh Tergugat;

Halaman 15 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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

10. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (uit voer baar bij voorraad).

11. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil - adilnya (*et aequa et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap kuasanya dan Tergugat menghadap kuasanya ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 13 Maret 2019 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil PENGGUGAT sebagaimana yang ada dalam Posita Nomor 1,2,3,4 dan 5, yang mana faktanya antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah menandatangani Fakta Integritas pada hari Kamis tanggal 05 Oktober 2017, yang mana pada faktanya PENGGUGAT mengetahui dan menyetujui bahwa masa kontrak yang ditetapkan oleh TERGUGAT, sehingga apa yang didalilkan PENGGUGAT di dalam Positanya sangat bertolak belakang dengan kenyataannya ;
2. Bahwa apa yang disampaikan PENGGUGAT didalam posita nomor 6 sangat mengada-ada, bagaimana PENGGUGAT bisa menduga-duga kenaikan upah yang telah diberikan oleh TERGUGAT, faknya PENGGUGAT juga telah menggantungkan hidupnya dengan TERGUGAT, dan TERGUGAT juga berhak melakukan kenaikan upah secara berkala sebagaimana ketentuan truktur sekala upah yang telah diatur oleh TERGUGAT ;
3. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil PENGGUGAT sebagaimana yang ada dalam Posita Nomor 7 ,8,9,10 dan 11, yang mana pada faktnya PENGGUGAT telah melakukan kesalahan berat, yang mana setiap kesalahan yang telah dilakukan oleh PENGGUGAT telah diperingatkan oleh TERGUGAT melalui Surat Peringatan Pertama Nomor : 224/KP-SP/UNIBA/IX/2017 tertanggal 11 September 2017 yang mana pemberian Surat Peringatan oleh TERGUGAT dikarenakan PENGGUGAT telah

Halaman 16 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



melakukan pelanggaran standar operasional prosedur (SOP) dalam kegiatan Pusat Pelayanan Perkuliahan Terpadu (P3T), dan PENGGUGAT kembali melakukan kesalahan yang sama pada bulan yang sama sebagaimana Surat peringatan Kedua yang telah TERGUGAT keluarkan Nomor 225/KP-SP/UNIBA/IX/2017 tanggal 26 September 2017 ;

4. Bahwa atas kesalahan yang telah dilakukan oleh PENGGUGAT serta dilakukan dalam waktu yang sama maka hal ini merupakan kesalahan berat, yang mana atas tindakan tersebut TERGUGAT memberhentikan PENGGUGAT sebagaimana surat TERGUGAT Nomor 033/YGH/II/2018 tertanggal 06 Februari 2018, pemberhentian ini dilakukan dengan penuh kesadaran sebagaimana telah disepakati oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT didalam fakta integritas tanggal 05 Oktober 2017 pada point 10 “ *Yayasan Griya Husada Batam dapat melakukan penilaian kinerja serta evaluasi terhadap segala bentuk kecurangan, tindakan penipuan, ketidakjujuran, ketidak taatan, perilaku yang tidak memiliki etika-etika kemanusiaan, kelalalian, ketidak disiplin, serta absesn/mangkir dari tugas pekerjaan yang dianggap merugikan kepentingan Universitas Batam dan Yayasan Griya Husada Batam atau melanggar satu atau lebih dari point yang tercantum, maka pihak Yayasan Griya Husada Batam berhak untuk memutusa Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa pemberitahuan tanpa ada tuntutan apapun kepada pihak Universitas Batam dan Yayasan Griya Husada” ;*
5. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dan tidak menerima dalil PENGGUGAT sebagaimana yang ada dalam Posita Nomor 12,13, dan 14, yang mana pada faktanya TERGUGAT pada saat permintaan perundingan oleh PENGGUGAT maupun mediator TERGUGAAT sedang dalam melanjutkan tugas keluar kota bukan seperti tuduhan PENGGUGAT yang penuh dengan kebencian menyatakan TERGUGAT telah arogan dan apatis ;
6. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas posita PENGGUGAT pada nomor 15, faktanya anjuran yang telah diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota batam bukan serta merta mengikat PENGGUGAT dan TERGUGAAT hal ini betolak belakang dengan Posita PENGGUGAT pada nomor 17 yang upaya hukum dapat ditempuh oleh para pihak yang bersengkata melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Vide Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) ;



7. Bahwa berdasarkan jawaban tersebut maka jelas dan terbukti PENGGUGAT bukan merupakan PENGGUGAT yang jujur, maka Pemutusan Hubungan Kerjaapa yang TELAH TERGUGAT lakukan terhadap PENGGUGAT jelas-jelas telah tepat dan berdasarkan hukum ;

Mengingat semua hal yang telah diuraikan tersebut di atas, kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memeriksa, memutus dan mengadili perkara ini, sudi untuk memberikan amar putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
- Menyatakan secara hukum PENGGUGAT bukan merupakan Penggugat yang jujur;
- Membebaskan biaya perkara sesuai dengan ketentuan hukum.

ATAU :

Bilamana Majelis Hakim yang memeriksa, memutus dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang bahwa atas jawaban Tergugat dimaksud, Penggugat tidak mengajukan replik dengan demikian pihak Tergugat juga tidak mengajukan duplik; walaupun Majelis hakim sudah meberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-14 sebagai berikut;

1. Foto Copy (*nezegelen*) Surat perjanjian kerja No. 076/KP/IV/2010 tertanggal 04 April 2010 beserta lampiran, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto Copy (*nezegelen*) Surat keputusan Rektor Universitas Batam No. 445/Rek-01/UNIBA.IV/2010 Tentang Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab Kerja Staff Prodi Kebidanan Tertanggal 27 April 2010, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Photo Copy (*nezegelen*) Surat keterangan No. 70/KP-UNIBA/IV/2013 tanggal 22 April 2013, Selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Photo Copy (*nezegelen*) Surat tugas No. 074/KP-ST/UNIBA/IV/2014 tertanggal 25 April 2014, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Photo Copy (*nezegelen*) Surat keputusan Rektor Universitas Batam No. 486/Rek-SK/X/2015 tanggal 3 Oktober 2015, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Photo Copy (*nezegelen*) Surat tugas No. 729/YGH/XI/2017 tanggal 28 November 2017, selanjutnya diberi tanda P-6;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Foto Copy (*nezegele*) Surat pemberhentian karyawan Universitas Batam Nomor: 033/YGH/II/2018 tanggal 6 Februari 2018, selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Foto Copy (*nezegele*) surat permohonan Hak Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat tanggal 12 Maret 2018, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Foto Copy (*nezegele*) somasi / peringatan pertama dan terakhir oleh kuasa Hukum Penggugat No. 03/SOMASI-VIII/2018 tanggal 20 Agustus 2018, selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Foto Copy (*nezegele*) surat permintaan perundingan bipartite sebanyak 3 kali tanggal 30 Agustus 2018, 6 september 2018 dan 13 september 2018, selanjutnya diberi tanda P-10;
11. Foto Copy (*nezegele*) surat perundingan Tripartit (Mediasi) di disnaker kota batam, selanjutnya diberi tanda P-11;
12. Foto Copy (*nezegele*) Anjuran Mediator Disnaker Kota Batam tanggal 26 November 2018, selanjutnya diberi tanda P-12;
13. Foto Copy (*nezegele*) Pengaduan pelanggaran ketenagakerjaan ke UPTD pengawasan Ketenagakerjaan kota Batam tanggal 24 September 2018, selanjutnya diberi tanda P-13;
14. Foto Copy (*nezegele*) Rekening Koran Gaji Penggugat periode 1 September 2017 s/d 28 Februari 2018, selanjutnya diberi tanda P-14;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti surat (P-2, P-6, P-8, P-10,) tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat tidak menghadirkan saksi walaupun sudah diberikan kesempatan untuk itu,

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-7 sebagai berikut:

1. Foto Copy (*nezegele*) salinan AKTA PENDIRIAN YAYASAN GRIYA HUSADA BATAM (YGHB) Yang dikeluarkan oleh Notaris Jakarta Selatan, Dr. H. IDHAM., S.H., M.Kn. tertanggal 21 September 2016, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Foto Copy (*nezegele*) Surat Keterangan Kementerian Hukum Dan HAM RI, DIRJEN Administrasi Hukum Umum Nomor. AHU-AH.01.06-003824

Halaman 19 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang diterbitkan di Jakarta tanggal 26 September 2016, selanjutnya diberi tanda T-2;

3. Foto Copy (*nezegele*) FAKTA INTEGRITAS, yang dikeluarkan oleh Yayasan Griya Husada pada Kamis 5 Oktober 2017. Selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Foto Copy (*nezegele*) Evaluasi Kinerja Pegawai untuk Penyesuaian Gaji dengan Nomor: 159/K[-UNIBA/III/2017 yang dikeluarkan pada tanggal 01 maret 2017, selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Foto Copy (*nezegele*) Surat Peringatan Pertama (SP1) No.224/KP-SP/UNIBA/LX/2017 tertanggal 11 September 2017, selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Foto Copy (*nezegele*) Surat Peringatan Kedua (SP2) No.225/KP-SP/UNIBA/LX/2017 tertanggal 26 September 2017, selanjutnya diberi tanda T-6;
7. Foto Copy (*nezegele*) Surat Pemberhentian Karyawan No.033\YGH\II\2018 yang dikeluarkan oleh Yayasan Griya Husada tertanggal 06 Februari 2018, selanjutnya diberi tanda T-7;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti surat T-4, T-5 T-6 tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi yakni saksi DAME LIDYA NATALIA B jabatan sebagai kepala kepegawaian dan EDI INDERA, telah memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut;

Saksi DAME LIDYA NATALIA B memberikan keterangan sebagai berikut;

- Bahwa saksi bekerja sebagai kepala kepegawaian;
- Bahwa tugas pokok pekerjaan saksi diantaranya Rekrutmen dan menilai kinerja karyawan;
- Bahwa Yayasan Griya Husada bergerak dibidang Pendidikan
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena pernah satu divisi P3P (Pusat Pelayanan Terpadu);
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat bekerja sebagai staff admin di fakultas kedokteran;

Halaman 20 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



- Bahwa saksi menerangkan status Penggugat sebagai pekerja kontrak yang setiap tahun diperpanjang

Saksi EDI INDRA memberikan keterangan sebagai berikut;

- Bahwa saksi bekerja di Yayasan Griya Husada dari tahun 2000;
- Bahwa saksi pernah menjabat sebagai Kepala Kepegawaian dari tahun 2007 s/d 2010;
- Bahwa saksi menerangkan mengenai kontrak kerja karyawan di Yayasan Griya Husada dilakukan pertama 3 bulan masa percobaan dan kemudian di kontrak 1 tahun dan setelah itu diangkat sebagai karyawan Tetap;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat bekerja di Yayasan Griya Husada dari tahun 2010 dan saksi yang membuat kontrak Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat mendapat Gaji Pokok dan uang Transport sebesar Rp. 2.900.000;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat tidak patuh administrasi, Penggugat tidak menjalankan SOP, dan tidak disiplin kemudian Penggugat di PHK;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan kesimpulannya pada tanggal 24 April 2019;

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 pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi di dalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

DALAM PUTUSAN SELA

Menimbang bahwa Penggugat di dalam gugatannya telah mengajukan Permohonan Putusan Sela yang pada pokoknya menyatakan bahwa menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini kepada Penggugat selama 11 bulan sesuai dengan UMK kota Batam tahun 2018 terhitung sejak bulan Februari 2018 sampai dengan Desember 2018;



Menimbang bahwa atas Permohonan putusan sela Penggugat tersebut, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap Permohonan Putusan Sela Penggugat tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa Putusan Sela dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 96 ayat (1) pada pokoknya menyatakan*Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan*”;

Menimbang, bahwa selanjutnya tentang waktu penjatuhan putusan sela tersebut diatur dalam ayat berikutnya yakni Pasal 96 ayat (2) pada pokoknya menyatakan*dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada persidangan kedua*”;

Menimbang, bahwa oleh karena untuk penjatuhan Putusan sela haruslah dijatuhkan dalam persidangan pertama atau persidangan kedua sebagaimana diatur dalam Pasal 96 ayat 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa tuntutan putusan sela Penggugat, Majelis hakim berpendirian, ada atau tidaknya kewajiban Tergugat untuk membayar upah tertunda Penggugat, ternyata sangat berkaitan erat dengan pokok perkara. maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap tuntutan Putusan sela Penggugat akan dipertimbangkan bersama dalam pokok perkara sehingga cukup alasan untuk menolak tuntutan Putusan sela Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawati yang selama ini bekerja di Universitas Batam (UNIBA) dengan menandatangani Surat Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu (PKWT) No. 076/KP/IV/2010 dengan masa kontrak selama 1 (Satu) Tahun, yaitu semenjak 04 April 2010 sampai dengan 04 April 2011 dengan Jabatan Staff Bagian Pengajaran, dan setelahnya hanya menerima :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Surat Keputusan Rektor UNIBA No. 445/REK-01/UNIBA/IV/2010 tertanggal 27 April 2010 tentang Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab Kerja Staff Prodi Kebidanan dengan Jabatan Sebagai Staff Administrasi Bidan D. IV;
 - b. Surat Keterangan No. 70/ KP-UNIBA/IV/2013 tertanggal 22 April 2013 tentang status sebagai Pegawai Universitas Batam dengan Jabatan sebagai Staff P3T Universitas Batam;
 - c. Surat Tugas No. 074/ KP-ST/UNIBA/IV/2014 tertanggal 25 April 2014 dengan jabatan sebagai Staff P3T di Universitas Batam;
 - d. Surat Keputusan Rektor Universitas Batam No. 486/ Rek-SK/X/2015 tertanggal 3 Oktober 2015 tentang Pengangkatan Staff Administrasi S1 dan S2 Program Studi Akutansi Rektor Universitas Batam dengan mengangkat Sdri. Nurma Putri Hariyani dengan Jabatan sebagai Staff Administrasi S1 dan S2 Program Studi Akutansi. Dan terakhir;
 - e. Surat Tugas No. 729/YGH/XI/2017 tertanggal 28 November 2017 dengan Jabatan Staff Administrasi Fakultas Kedokteran;
2. Bahwa Universitas Batam merupakan Institusi Perguruan Tinggi yang berada di bawah naungan Yayasan Griya Husada selaku Tergugat;
 3. Bahwa sebagai Pekerja, Penggugat menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.841.356, (Dua Juta Delapan Ratus Empat Puluh Satu Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Enam Rupiah). Dengan ini diduga Tergugat telah membayar upah pekerjaanya di bawah Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) sepanjang tahun 2017 dan bahkan diduga juga pada tahun – tahun sebelumnya. Adapun UMK Kota Batam Pada tahun 2017 sebagaimana Surat Keputusan (SK) Gubernur Kepulauan Riau Nomor 2224 Tahun 2016 tertanggal 31 Oktober 2016 yaitu Rp. 3.241.126 (Tiga Juta Dua Ratus Empat Puluh Satu Ribu Seratus Dua Puluh Enam Rupiah);
 4. Bahwa Penggugat selaku tenaga kerja, oleh Tergugat selaku pemberi kerja, dilakukan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA secara sepihak, sewenang-wenang, zhalim dan tanpa alasan yang jelas dan sah menurut hukum pada 6 Februari 2018, berdasarkan SURAT PEMBERHENTIAN KARYAWAN UNIVERSITAS BATAM No. 033/YGH/III/2018 yang diterbitkan oleh Wahyu Dani Purwantoro, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Batam. Dengan ini diduga Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 155 dan Pasal 170 Jo Pasal 151 ayat (3), dan Pasal 168 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Halaman 23 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



5. Bahwa sampai saat ini penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diperoleh oleh kedua belah pihak, maka demi hukum Penggugat masih berstatus sebagai Pekerja di Univeritas Batam/ Yayasan Griya Husada selaku Tergugat. Dengan demikian, semenjak Penggugat mulai bekerja pada 4 April 2010 hingga saat gugatan *a quo* didaftarkan, Penggugat telah memiliki masa kerja 8 Tahun 8 Bulan (Delapan tahun delapan bulan) di Universitas Batam / Yayasan Griya Husada Batam;
6. Bahwa Penggugat bersama pekerja - pekerja lainnya pernah menerima Surat Peringatan I dan II sekaligus dalam waktu yang bersamaan dengan perihal yang tidak jelas dan tidak pernah menerima Surat Peringatan III, sehingga dengan ini Tergugat tidak mematuhi ketentuan Pasal 161 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai mekanisme pemberian Surat Peringatan kepada Pekerja;
7. Bahwa PHK terhadap Penggugat yang dilakukan Tergugat secara sepihak tanpa melakukan perundingan terlebih dahulu dengan Penggugat dan tanpa memberi hak – hak pekerja dan juga tidak lagi memberikan upah kepada Penggugat sejak bulan Februari 2018 sampai dengan sekarang adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat *adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM karena tanpa PERUNDINGAN dan tanpa PENETAPAN dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang - Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
8. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku maka dengan demikian Penggugat mohon kepada Majelis hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang - Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 3.523.427,- (Tiga Juta Lima Ratus Dua Puluh Tiga Ribu Empat Ratus Dua Puluh Tujuh Rupiah) sesuai dengan besaran upah UMK Kota Batam Tahun 2018 berdasarkan Keputusan Gubernur Kepri No. 1139 Tahun 2017 Tentang

Halaman 24 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah Minimum Kota Batam tanggal 20 November 2017, serta membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yaitu gaji/upah dari Bulan Februari sampai dengan Bulan Desember 2018, membayarkan kekurangan upah dari Januari s/d Desember tahun 2017 dan Januari 2018, membayar seluruh tunggakan luran BPJS Penggugat terhitung semenjak bulan Februari 2018 sampai dengan putusan ini ditetapkan;

Menimbang, bahwa dalam jawaban Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat tersebut diatas dengan alasan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa faktanya antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah menandatangani Fakta Integritas pada hari Kamis tanggal 05 Oktober 2017, yang mana pada faktanya PENGGUGAT mengetahui dan menyetujui bahwa masa kontrak yang ditetapkan oleh TERGUGAT, sehingga apa yang didalilkan PENGGUGAT di dalam Positanya sangat bertolak belakang dengan kenyataannya ;
2. Bahwa apa yang disampaikan PENGGUGAT yang menyatakan bahwa menerima Upah dibawah upah minimum kota sepanjang tahun 2017 dan juga pada tahun – tahun sebelumnya sangat mengada-ada, bagaimana PENGGUGAT bisa menduga-duga kenaikan upah yang telah diberikan oleh TERGUGGAT, faktanya PENGGUGAT juga telah menggantungkan hidupnya dengan TERGUGGAT, dan TERGUGAT juga berhak melakukan kenaikan upah secara berkala sebagaimana ketentuan truktur sekala upah yang telah diatur oleh TERGUGAT ;
3. Bahwa Tergugat menyatakan PENGGUGAT telah melakukan kesalahan berat, yang mana setiap kesalahan yang telah dilakukan oleh PENGGUGAT telah diperingatkan oleh TERGUGGAT melalui Surat Peringatan Pertama Nomor : 224/KP-SP/UNIBA/IX/2017 tertanggal 11 September 2017 yang mana pemberian Surat Peringatan oleh TERGUGAT dikarenakan PENGGUGAT telah melakukan pelanggaran standar operasional prosedur (SOP) dalam kegiatan Pusat Pelayanan Perkuliahan Terpadu (P3T), dan PENGGUGAT kembali melakukan kesalahan yang sama pada bulan yang sama sebagaimana Surat peringatan Kedua yang telah TERGUGAT keluarkan Nomor 225/KP-SP/UNIBA/IX/2017 tanggal 26 September 2017;
4. Bahwa atas kesalahan yang telah dilakukan oleh PENGGUGAT serta dilakukan dalam waktu yang sama maka hal ini merupakan kesalahan berat, yang mana atas tindakan tersebut TERGUGGAT memberhentikan PENGGUGAT sebagaimana surat TERGUGAT Nomor 033/YGH/II/2018

Halaman 25 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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

tertanggal 06 Februari 2018, pemberhentian ini dilakukan dengan penuh kesadaran sebagaimana telah disepakati oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT didalam fakta integritas tanggal 05 Oktober 2017 pada point 10 ;
5. Bahwa dengan demikian Tergugat menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang TELAH TERGUGAT lakukan terhadap PENGGUGAT jelas-jelas telah tepat dan berdasarkan hukum ;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR/283 Rbg Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-14, dan sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-7 dan dua orang saksi yaitu atas nama Dame Lidya Natalia B dan Edi Indera;

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

Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan jawab menjawab yang diajukan kedua belah pihak 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 :

1. Apakah status Penggugat selaku pekerja kontrak (PKWT) atau pekerja tetap (PKWTT) ?
2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan melakukan kesalahan berat sah menurut hukum?
3. Apakah Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Menimbang, bahwa mengenai pokok permasalahan angka 1 (satu) di atas majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut untuk

Halaman 26 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



menentukan apakah Status Penggugat selaku pekerja kontrak (PKWT) atau pekerja tetap (PKWTT)?

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diantaranya adalah, pasal 59 ayat (2), (4) dan 7) Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (2), (4) dan (7) Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

- (2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (4). Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (7). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut diatas dan dikaitkan dengan perkara ini bahwa dalam hal PKWT dilakukan tidak sesuai ketentuan yang diatur di dalam Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 59 ayat (7) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ;

Menimbang, bahwa dari Jawab – menjawab antara kedua belah pihak dihubungkan dengan bukti-bukti yang disampaikan di persidangan, maka terdapat fakta-fakta hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja di Yayasan Griya Husada dari mulai tanggal 4 April 2010, dengan jabatan terakhir sebagai staff Administrasi fakultas kedokteran Universitas Batam, dengan gaji terakhir yang diterima Rp. 2.814.356,- (dua juta delapan ratus empat belas ribu tiga ratus lima puluh enam rupiah), bahwa hubungan kerja Pengugat dengan Tergugat awalnya sebagai karyawan kontrak terhitung mulai tanggal 4 april 2010 s/d 4 April 2011 selama 1 (satu) tahun dengan jabatan awal sebagai staff bagian Pengajaran, kemudian setelah dikontrak pertama, Penggugat tidak pernah menanda tangani perjanjian kerja lagi tetapi hubungan kerja tetap berlanjut sampai adanya surat Pemutusan

Halaman 27 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja dengan dasar surat tugas yang diberikan Tergugat kepada Penggugat ;

Menimbang, bahwa tanggal 6 Februari 2018 secara sepihak Tergugat melakukan Pemutusan hubungan Kerja terhadap Penggugat

Menimbang, bahwa berdasarkan vide bukti P-1, perihal Surat Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Tergugat yang diwakili Edi Indera, ST, MSi sebagai Kepala Biro Kepegawaian Universitas Batam dengan Penggugat dari tanggal 4 April 2010 s.d 4 April 2011 dengan masa kontrak 1 (satu) tahun kemudian berdasarkan vide bukti (P-2, P-3, P-4, P-5, dan P-6) perihal surat keputusan Rektor Universitas Batam No. 445/REK-01/UNIBA/IV/2010 tentang Pembagian Tugas dan Tanggung jawab kerja staff prodi kebidanan, dan diperkuat surat keterangan No. 70/KP-UNIBA/IV/2013 yang menyatakan bahwa Penggugat benar Pegawai Universitas batam sejak Februari 2010 dan masih berperan aktif hingga surat keterangan ini diterbitkan yaitu tanggal 22 April 2013, kemudian Penggugat ditugaskan sebagai Staff P3T terhitung 5 Mei 2014 berdasarkan surat tugas No. 074/KP-ST/UNIBA/IV/2014, kemudian Penggugat berdasarkan surat keputusan Rektor UNIBA No. 486/Rek-SK/X/2015 tentang pengangkatan staff administrasi S1 dan S2 Program studi akutansi, mengangkat saudari Nurma Putri, Amd., Keb., sebagai Staff Administrasi S1 dan S2 Program Studi Akutansi efektif sejak tanggal 3 Oktober 2015, kemudian Penggugat bekerja sebagai Staff Administrasi Fakultas Kedokteran terhitung tanggal 28 November 2017 berdasarkan surat tugas No. 729/YGH/XI/2017.

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat adalah karyawan Yayasan Griya Husada yang telah bekerja pada Tergugat terhitung sejak 4 April 2010 sampai dengan 06 Februari 2018 dengan masa kerja yaitu 7 tahun 10 bulan berdasarkan bukti P-1, P-2, P-3, P-4, P-5 dan P-6 dan berdasarkan bukti P-7 hal ini membuktikan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat dilakukan terus menerus tidak pernah terputus selama 7 tahun 10 bulan, berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 59

ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dalam hal ini yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman,

Halaman 28 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.,

Ayat (4) yaitu Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) Penggugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak adanya hubungan kerja yaitu dari tanggal 4 April 2010 s.d Putusan ini diucapkan yaitu tanggal 8 Mei 2019 dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat **bersifat tetap** yaitu dengan masa kerja 9 tahun 1 bulan karena melanggar pasal 59 ayat (7) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu,

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat **bersifat tetap** dengan **upah** terakhir Penggugat sebesar Rp. 3.523.427; (tiga juta lima ratus dua puluh tiga ribu empat ratus dua puluh tujuh rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan angka 2 (dua) tersebut yakni Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sah menurut hukum ?

- Bahwa berdasarkan **Bukti T-5**, tanggal 11 September 2017 dengan Nomor. **224/KP-SP/UNIBA/LX/2017** diketahui bahwa Tergugat pernah memberikan surat peringatan pertama kepada Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan Pelanggaran SOP (standar operasioanl procedure) dalam kegiatan Pusat pelayanan perkuliahan Terpadu (P3T) dan mendapat evaluasi selama 6 bulan;
- Bahwa berdasarkan **Bukti T-6**, tanggal 26 September 2017 dengan Nomor **225/KP-SP/UNIBA/LX/2017** diketahui bahwa Tergugat pernah memberikan surat peringatan kedua kepada Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan Pelanggaran SOP (standar operasioanl procedure) dalam

Halaman 29 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kegiatan Pusat pelayanan perkuliahan Terpadu (P3T) dan mendapat status peringatan keras dari Yayasan Griya Husada Batam;

- Bahwa berdasarkan **Bukti P - 7 = T - 7** diketahui bahwa Penggugat telah di PHK oleh Tergugat terhutang sejak tanggal 06 Februari 2018 dengan alasan karena Penggugat sudah melakukan tindakan Pelanggaran sebagaimana sebelumnya sudah diberikan 2 kali surat peringatan;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku i.c UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Ketentuan yang berlaku di perusahaan (PKB) atau Peraturan Perusahaan;

Menimbang bahwa, berdasarkan Bukti T-3 mengenai Pakta Integritas Tergugat menyatakan bahwa Penggugat melanggar poin 10 yaitu Yayasan Griya Husada Batam dapat melakukan penilaian kinerja serta evaluasi terhadap segala bentuk kecurangan, tindakan penipuan, ketidak jujuran, ketidak taatan, perilaku yang tidak memiliki etika kemanusiaan, kelalaian, ketidak disiplin serta absen / magkir dari tugas pekerjaan yang dianggap merugikan kepentingan universitas Batam dan / Yayasan Griya Husada Batam atau melanggar satu atau lebih dari poin yang tercantum, maka pihak Yayasan Griya Husada Batam berhak untuk memutuskan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa pemberitahuan tanpa ada tuntutan apapun kepada pihak Universitas Batam dan/Yayasan Griya Husada batam dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja namun demikian meskipun Penggugat dinyatakan melanggar pakta integritas poin 10 namun Tergugat belum memberikan Surat Peringatan Ketiga sebagai mana yang diatur didalam Pasal 161 ayat (1), Undang-undang 13 tahun 2003;

Menimbang bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada karyawan tetap (PKWTT) dapat dilakukan setelah kepada karyawan tetap (PKWTT) diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

- (1) 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

Halaman 30 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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

kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengusaha i.c Tergugat dengan alasan apapun hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja i.c Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial kecuali PHK yang diatur secara khusus dalam ketentuan pasal 154 undang-undang ini, tetapi faktanya Tergugat terbukti telah melakukan PHK terhadap Penggugat pada tanggal 06 Februari 2018 sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (vide bukti P-7 = T-7) sehingga implikasi hukumnya berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum.

Menimbang bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut dapat diketahui bahwa sebelum Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat, Tergugat hanya memberikan surat peringatan pertama dan kedua namun Tegugat belum memberikan surat Peringatan ketiga dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut didatas dapatlah disimpulkan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat di atas Majelis Hakim berpendapat tidak sah dan batal demi hukum dengan demikian petitum angka 3 gugatan penggugat dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa berdasarkan tuntutan subsidair Penggugat yakni putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) di hubungkan dengan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan mempertimbangkan asas kemanfaatan bagi Penggugat dan Tergugat, sekiranya hubungan kerja diantara keduanya dilanjutkan tentu tidak akan membawa kemanfaatan bagi Penggugat dengan Tergugat karena tidak ada lagi keharmonisan antara yang satu dengan yang lain sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tanggal 06 Februari 2018 dinyatakan batal demi hukum,

Halaman 31 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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

Menurut Majelis Hakim penyelesaian yang adil, tepat dan realistis dalam perkara ini adalah dengan menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dihitung sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan angka 3 (tiga) tersebut Apakah Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Menimbang bahwa untuk mengetahui apakah Penggugat berhak atas hak-hak sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk itu terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap status hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat telah dipertimbangkan sebagaimana dalam pokok masalah angka 2 sebagaimana tersebut diatas, oleh Majelis Hakim telah dinyatakan demi hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat batal;

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 meminta kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut, sehingga berdasarkan keadilan dan kepatutan Penggugat berhak atas uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut yang wajib dibayar oleh Tergugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 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 sebagaimana petitum Penggugat angka 4 dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat mengenai tuntutan menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah dari UMK Kota Batam Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Halaman 32 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Upah minimum diantaranya adalah pasal 89 ayat (1) dan pasal 90 ayat (1) undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal **89 ayat (1)** undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 89

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Menimbang, bahwa selanjutnya ketentuan **90 ayat (1)** undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 90

(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Menimbang, bahwa Tergugat terbukti membayar upah Penggugat Januari s/d Desember 2017 dan Januari 2018 adalah sebesar Rp. 2.841.356 sedangkan Upah Minimum Kota Batam tahun 2017 adalah sebesar Rp. 3.241.126 dan Upah Minimum Kota Batam tahun 2018 adalah sebesar Rp. 3.523.427 jadi kekurangan upah Penggugat tahun 2017 dan Januari 2018 adalah sebagai berikut;

Januari 2017 s/d Desember 2017	= (3.241.126 - 2.841.356) x 12	
	= 399.770 x 12	= Rp. 4.797.240,-
Januari 2018	= 3.523.427 - 2.841.356	= <u>Rp. 682.071,-</u>
Total kekurangan upah Penggugat adalah sebesar		= Rp. 5.479.311,-

(lima juta empat ratus tujuh puluh Sembilan ribu tiga ratus sebelas rupiah)

Menimbang, bahwa dari kedua ketentuan tersebut diatas dan dikaitkan dengan perkara ini dapat disimpulkan bahwa petitum gugatan Penggugat angka 5 mengenai tuntutan menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah

Halaman 33 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Penggugat dari Januari 2017 s/d Desember 2017 dan Januari 2018 beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat mengenai tuntutan menghukum Tergugat untuk membayar seluruh tunggakan iuran BPJS Penggugat terhitung semenjak bulan Februari 2018 sampai dengan ditetapkannya putusan dalam perkara aquo sebagaimana petitum Penggugat angka 6 oleh karena Penggugat tidak merinci secara jelas berapa total tunggakan yang wajib dibayar oleh Tergugat dan karena tuntutan ini adalah pelanggaran normative Majelis berpendapat bahwa seharusnya ada nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai tindakan persuasive educative hingga dibuktikan ada atau tidaknya pelanggaran yang dilakukan Tergugat dengan demikian oleh karena Penggugat tidak dapat menunjukkan Nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan maka petitum angka 6 tidak berdasarkan hukum dan dinyatakan di tolak;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan upah proses Penggugat selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan rasa keadilan bagi kedua belah pihak sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan x Upah yaitu 6 x Rp. 3.523.427,- Rp 21.140.562, (*Dua puluh satu juta seratus empat puluh ribu lima ratus enam puluh dua rupiah*), berdasarkan uraian pertimbangan di atas sehingga Petitum Penggugat angka 2 yang pada pokoknya menghukum tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar Rp.38.757.697,- (*tiga puluh delapan juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu enam ratus sembilan puluh tujuh rupiah*) harus dinyatakan di kabulkan sebagian;

Menimbang bahwa oleh karena PHK kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat harus dinyatakan belum pernah terputus maka masa kerja Penggugat sebagai pekerja terhitung sejak tanggal 4 April 2010 sampai dengan putusan ini dibacakan tanggal 08 Mei 2019 adalah 9 tahun 1 bulan dengan upah perbulan sebesar Rp.3.523.427,- (*tiga juta lima ratus dua puluh tiga ribu empat ratus dua puluh tujuh rupiah*) maka uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

- a. Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.523.427,-$ =Rp. 63.421.686,-
- b. Uang penghargaan masa kerja $1 \times 4 \times \text{Rp. } 3.523.427,-$ =Rp. 14.093.708,-

Halaman 34 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c. Uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan 15% x Rp. 77.515.394,- (UP + UPMK)	=Rp. 11.627.309,-
d. Upah proses Rp. 3.523.427,- x 6 bulan	=Rp. 21.140.562,-
e. Kekurangan Upah Bulan Jan 2017 s/d Des 2017	=Rp. 682,071,-
f. Kekurangan Upah Bulan Jan 2018	=Rp. 4.797.240,-
Jumlah -----	=Rp.115.762,576,-

(seratus lima belas juta tujuh ratus enam puluh dua ribu lima ratus tujuh puluh enam rupiah),

Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat mengenai tuntutan agar Tergugat menerbitkan surat pengalaman kerja Penggugat majelis hakim berpendapat bahwa oleh karena Penggugat sudah bekerja cukup lama di Yayasan Griya Husada dan sudah mengabdikan selama 8 tahun lebih Majelis Hakim berpendapat bahwa surat pengalaman kerja adalah merupakan hak pekerja dan merupakan sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk memberikannya ketika Pekerja memintanya dengan demikian petitum gugatan penggugat angka 7 beralasan hukum dan haruslah di kabulkan;

Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat mengenai tuntutan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000.00 (**satu juta rupiah**) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 606 a Rv : “ sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa “

Menimbang bahwa Penggugat dalam petitum gugatannya menuntut pembayaran sejumlah uang dan dikabulkan maka tuntutan Penggugat agar dijatuhkan uang paksa (dwangsom) kepada Tergugat sebagaimana petitum gugatan penggugat angka 8 tidak beralasan hukum dan haruslah di tolak;

Menimbang bahwa Penggugat dalam petitum gugatannya menuntut untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) terhadap satu unit mobil milik Tergugat, merek MITSUBISHI PAJERO SPORT, No. Pol. BP 1561 JR guna menjamin pelaksanaan putusan perkara a quo oleh Tergugat;

Halaman 35 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/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)



Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (9) untuk meletakkan sita jaminan atas harta milik Tergugat dalam perkara *a quo* karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat – syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 227 HIR, syarat-syarat dimaksud yaitu tidak ada bukti-bukti yang sah menurut hukum yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha memindahkan dan/atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan perkara ini dan tidak ada pula bukti – bukti yang sah menurut hukum mengenai harta milik Tergugat yang diminta untuk disita oleh pengadilan;

Menimbang, bahwa begitu pula Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan permohonan Penggugat yang berhubungan dengan (*Uit vorbaar bij vorraad*) agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lain, karena permohonan tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 180 HIR Jo SEMA RI NO. 3 tahun 2000

Menimbang bahwa oleh karena Majelis Hakim berpendapat bahwa mengabulkan tuntutan subsidair Penggugat yakni putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), 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 biaya dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dengan demikian Petitum angka 11 (sebelas) haruslah ditolak;

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 Penggugat untuk sebagian dan menolak selebihnya

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan terhadap seluruh petitum tersebut diatas, maka dengan demikian Petitum gugatan Penggugat angka 1 (satu) dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

Mengingat Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan serta ketentuan peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I

DALAM PUTUSAN SELA

Halaman 36 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak Tuntutan Putusan Sela Penggugat

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat membayar upah selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak serta kekurangan upah Januari 2018 dan Kekurangan upah Januari 2017 s/d Desember 2017 sebesar Rp.115.762.576.00 (seratus lima belas juta tujuh ratus enam puluh dua ribu lima ratus tujuh puluh enam rupiah);
4. Memerintahkan kepada Tergugat agar menerbitkan surat pengalaman kerja Penggugat;
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari Rabu, tanggal 24 April 2019, oleh **ACEP SOPIAN SAURI, SH, MH**, selaku Hakim Ketua, **KASIAMAN PASARIBU, SH**, dan **HOUSNI MUBARAQ, SH**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim-hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 08 Mei 2019 oleh Hakim Ketua dan Hakim-hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **RAYMOND BADAR** Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota

Hakim Ketua

KASIAMAN PASARIBU, SH

ACEP SOPIAN SAURI, SH, MH

HOUSNI MUBARAQ, SH

Panitera Pengganti

RAYMOND BADAR

Halaman 37 dari 37 halaman, Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg

