



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id **U T U S A N**

Nomor : 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut perkara antara :

BUDI DARMAWAN

umur 31 Tahun, Kebangsaan Indonesia, yang beralamat di Jalan Air Seluma RT. 31 RW. 05 Kelurahan Betungan Kecamatan Selebar Kota Bengkulu;

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **1. Drs. R. ARNOLD CHANIAGO, 2. JAINAL ARIPIN** adalah Pengurus pada Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia – Jln. S. Parman No. 85 Kelurahan Padang Jati Kota Bengkulu, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 04 Juli 2014 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu dibawah Register Nomor : 09/SK/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 12 Agustus 2014;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT;**

L a w a n

PT. SINAR MAS MULTIFINANCE

yang beralamat di Jalan M. H. Thamrin Kav. 51 BII Tower III Lantai V Jakarta Pusat cq Gedung Bank Sinarmas Lantai 3 Jalan Jati No. 16 Kelurahan Sawah Lebar Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu;

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **1. KURNIAWAN RAMDHANI; 2. DK JONI FATRA; 3. EKO PRAYETNO** masing-masing adalah Karyawan PT. Sinar Mas Multifinance dengan Surat Kuasa Khusus tertanggal 16 September 2014 dan telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu dibawah Register Nomor : 12/SK/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 18 September 2014;

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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

Selanjutnya disebut sebagai

TERGUGAT;

Setelah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 14 Agustus 2014 tentang penunjukan Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut ;

Setelah membaca Penetapan Hakim Ketua No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 14 Agustus 2014 tentang penetapan hari sidang perkara ini ;

Setelah membaca surat-surat sebagaimana jelasnya termuat dalam berkas perkara ini ;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara ;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 08 Agustus 2014 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu pada tanggal 12 Agustus 2014 dengan register Nomor : 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl telah mengajukan hal-hal sebagai berikut ;

- Bahwa Penggugat pertama kali diterima bekerja di PT. Sinar Mas Multifinance adalah pada tanggal 29 Januari 2010.
- Bahwa Perjanjian Kerja dilakukan secara lisan dan selanjutnya Penggugat menjalani training selama 1 (satu) bulan di Jakarta.
- Bahwa pada bulan Maret s/d bulan Mei 2010 Penggugat ditugaskan sebagai Field Collector dengan Upah yang terdiri dari :

• Upah Pokok	:	Rp.	1.000.000,-
• Tunjangan Tetap	:		
• Sewa Motor/Uang Makan	:	Rp.	200.000,-
• Uang Bensin	:	Rp.	200.000,-
• Pulsa	:	Rp.	100.000,-
Jumlah	:	Rp.	1.500.000,- /bulan.

- Bahwa Pasal 63 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “*Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan*”.
- Bahwa sampai dengan saat ini Tergugat tidak pernah membuat Surat Pengangkatan terhadap Penggugat.
- Bahwa pada tanggal 1 Juni 2010, Tergugat memerintahkan Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak No. 006/SMMF/KK/BKL/VI/2010 untuk jangka waktu satu tahun, dengan jabatan sebagai Surveyor dengan upah (Pokok +Tunjangan) yang sama dengan pada saat Penggugat sebagai Field Collector.
- Bahwa Perjanjian Kerja Kontrak tersebut :
 - Bertentangan dengan Pasal 58 ayat (1) Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan karena Penggugat telah menjalani training selama 1 (satu)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id menduduki jabatan sebagai Field Collector dari bulan Maret s/d bulan Mei 2010.

- Tidak pula memenuhi ketentuan pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
- c pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- d pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*

- Bahwa oleh karena Pekerjaan ini merupakan Pekerjaan yang bersifat tetap, dengan pengertian bahwa Pekerjaan ini akan tetap ada selama Perusahaan ini beroperasi maka Perjanjian Kerja Tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*”.

- Bahwa Perjanjian Kerja Kontrak ini tidak pula didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan oleh karenanya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Kontrak tersebut **batal demi hukum** dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak dimulainya hubungan kerja tersebut.

- Bahwa Pasal 1 angka (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 7/2013 tentang Upah Minimum berbunyi “*Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi*”.

- Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka (1) Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas Multifinance diketahui bahwa PT. Sinar Mas Multifinance berkedudukan di *Jl. M. H. Thamrin Kav. 51 B II Tower III Lantai V, Jakarta Pusat*.

- Bahwa oleh karena PT. Sinar Mas Multifinance berkedudukan di Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta sementara dalam Peraturan Perusahaannya Tergugat tidak mencantumkan ketentuan untuk menyesuaikan Upah Pekerja dengan Upah Minimum di masing-masing Provinsi wilayah kerja PT. Sinar Mas Multifinance maka Tergugat wajib melaksanakan ketentuan tentang Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta bagi seluruh karyawannya.

- Bahwa Upah Pokok yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

- a Tahun 2010, Rp. 1.000.000,-
- b Tahun 2011, Rp. 1.000.000,-
- c Tahun 2012, Rp. 1.185.000,-
- d Tahun 2013, Rp. 1.185.000,-
- e Tahun 2014, Rp. 1.250.000,-

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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)



putus Mahkamah Agung DKI Jakarta telah menetapkan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta, sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id PT. Sinar Mas Multifinance yang berkedudukan di Jakarta.

- Perjanjian Kerja Kontrak No. 0002/PKWT II/SMMF-HRD Int/BKL/IV/2012 tersebut :
 - a Tertanggal 28 April 2012,
 - b Tertulis “untuk jangka waktu 2 (dua) tahun, terhitung sejak tanggal 28 April 2012 dan berakhir pada tanggal 28 April 2014,
 - c Kolom nominal Gaji Pokok kosong,
 - d Terdapat klausul yang bertentangan dengan hukum.
- Bahwa Penggugat menolak untuk menandatangani Surat Persetujuan Penerimaan Pegawai No. 0018./SMMF-HRD Int/BKL/I/2010 dan Perjanjian Kerja Kontrak No. 0002/PKWT II/SMMF-HRD Int/BKL/IV/2012 yang bertentangan dengan hukum tersebut. Namun oleh karena Penolakan ini, Tergugat justru telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, dengan mengualifikasikan bahwa hubungan kerja berakhir karena masa kontrak telah berakhir.
- Bahwa pasal 154 UU No. 13/2003 tentang Ketenagekerjaan berbunyi :

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

 - a *pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;*
 - b *pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;*
 - c *pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau*
 - d *pekerja/buruh meninggal dunia.*
- Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan Perusahaan tersebut tidak memenuhi ketentuan pasal 154 UU No. 13/2003 tentang Ketenagekerjaan maka Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagekerjaan.
- Bahwa dengan mengacu pada ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagekerjaan, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat **Batal Demi Hukum** sehingga antara Penggugat dan Tergugat masih terikat dalam hubungan kerja.
- Bahwa pasal 155 ayat (2) UU No. 13/2003 tentang Ketenagekerjaan berbunyi “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” sementara Tergugat telah melarang/mengalangi-halangi Penggugat untuk tetap melakukan pekerjaannya, maka berdasarkan ketentuan pasal

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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 Mahkamah Agung No. 1302/2013 tentang Ketenagakerjaan Tergugat wajib membayar upah Penggugat sampai dengan adanya putusan yang bersifat tetap.

- Bahwa terhitung sejak Bulan April 2014 s/d saat ini, Tergugat tidak membayarkan Upah kepada Penggugat.
- Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 4/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, maka Penggugat berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sementara Tergugat tidak memberikan Tunjangan Hari Raya Idul Fitri 1435 H/2014 Masehi kepada Penggugat yang jatuh pada tanggal 28 Juli 2014.
- Bahwa mengingat tindakan Tergugat ini telah mengakibatkan ketidakpastian hukum terhadap hubungan kerja ini berikut hak dan kewajiban yang melekat padanya, sehingga telah mengganggu perekonomian Penggugat beserta keluarga dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, maka dengan mengacu pada ketentuan Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk terlebih dahulu menjatuhkan Putusan Sela, berupa Perintah untuk membayar Upah beserta hak-hak Penggugat lainnya secara tunai dan sekaligus, yang terdiri dari :
 - a Kekurangan Pembayaran Upah,

NO	TAHUN	UMP DKI (Rp)	UPAH YG DITERIMA (Rp)	SELISIH (Rp)	JMLH BULAN	HASIL (Rp)
1.	2010	1.118.009	1.000.000	118.009	11	1.298.099
2.	2011	1.290.000	1.000.000	290.000	12	3.480.000
3.	2012	1.529.150	1.185.000	344.150	12	4.129.800
4.	2013	2.200.000	1.185.000	1.015.000	12	12.180.000
5.	2014	2.441.000	1.250.000	1.191.000	3	3.573.000
Jumlah						0
						24.660.899

- b Tunjangan Tetap yang dihilangkan secara sepihak oleh Tergugat :

Sejak Desember 2013 s/d Maret 2014

Rp. 400.000 x 4 bulan = **Rp. 1.600.000,-**

- c Upah Yang Belum dibayar,

Upah Pokok Rp. 2.441.000,-

Tunjangan Tetap :

- Uang Makan/Sewa Motor Rp. 200.000,-

- Uang Bensin Rp. 200.000,-

- Uang Pulsa Rp. 100.000,-

Rp. 500.000,-

Jumlah Rp. 2.941.000,- /bulan

April s/d Agustus 2014 = 5 bulan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id = **Rp. 14.705.000,-**

d Tunjangan Hari Raya Keagamaan, sebesar **Rp. 2.941.000,-**

Total= Rp. 24.660.899 + Rp. 1.600.000 + Rp. 14.705.000 + Rp. 2.941.000

= Rp. 43.906.899,- (Empat Puluh Tiga Juta Sembilan Ratus Enam Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah)

- Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dengan adanya permasalahan ini dan mengingat :
- Tergugat tidak mengeluarkan Surat Pengangkatan terhadap Penggugat sebagaimana diwajibkan dalam pasal 63 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Tergugat telah membujuk dan/atau menyuruh Penggugat untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan dengan cara memerintahkan Penggugat untuk menandatangani kontrak kerja yang bertentangan dengan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan telah lewat waktunya (dibuat pada tanggal 28 April 2012 tetapi disuruh untuk ditandatangani pada akhir Februari 2014).
- Tergugat tidak membayar Upah Penggugat terhitung Upah bulan April 2014 s/ d saat ini.
- Tergugat tidak memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) kepada Penggugat.
- Tergugat tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ buruh dan telah dituangkan dalam Peraturan Perusahaan yakni pada pasal 2 angka (2), dan angka (3) Poin b, Pasal 6 angka (1) Poin f dan angka (2), Poin c dan Poin d, Pasal 30 angka (1), angka (2) dan angka (3).
- Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak terhadap Penggugat.
- Bahwa dengan mengacu pada ketentuan Pasal 169 ayat (1) maka dengan ini Penggugat mengajukan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (2) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak mendapat 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)

Masa Kerja 4 Tahun Lebih.

Upah Pokok

Rp. 2.441.000,-

Tunjangan Tetap :

- Uang Makan/Sewa Motor Rp. 200.000,-
- Uang Bensin Rp. 200.000,-
- Uang Pulsa Rp. 100.000,-

Rp. 500.000,-

Jumlah

Rp. 2.941.000,- /bulan

- Pesangon :

2 x 5 x Rp. 2.941.000

Rp. 29.410.000,-

- Uang Penghargaan masa Kerja,

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp. 5.882.000,-

- Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan,
 $15\% \times (\text{Rp. } 29.410.000 + \text{Rp. } 5.882.000)$ Rp. 5.293.800,-
- Cuti Tahun 2013,
 $12/25 \times \text{Rp. } 2.700.000$ Rp. 1.296.000,-
- Cuti Tahun 2014
 $12/25 \times \text{Rp. } 2.941.000$ Rp. 1.411.680,-
- Upah bulan September s/d Desember 2014
 $4 \times \text{Rp. } 2.941.000$ Rp. 11.764.000,-
- TOTAL** Rp. 55.117.480,-

Terbilang : *Lima puluh lima juta seratus tujuh belas ribu empat ratus delapan puluh rupiah.*

- Bahwa mengingat gugatan ini diajukan dengan dalil-dalil yang kuat dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta didukung dengan bukti-bukti yang kuat, cukup dan sah menurut hukum, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya gugatan ini dapat dikabulkan seluruhnya dan putusannya dapat dijalankan lebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya.
- Bahwa agar Tergugat mentaati isi Putusan, Penggugat mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan/ingkarnya Tergugat dalam melaksanakan Putusan, terhitung sejak 7 hari setelah adanya Putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan uraian tersebut diatas, Penggugat mohon kepada yang terhormat majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara ini, kiranya berkenan memberikan Putusan dengan amar sebagai berikut :

I DALAM PROVISI

- Menghukum Tergugat dalam **Putusan Sela** untuk segera membayar Kekurangan Pembayaran Upah, Tunjangan Tetap yang dihilangkan secara sepihak oleh Tergugat, Upah Yang Belum dibayar, dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar **Rp. 43.906.899,- (Empat Puluh Tiga Juta Sembilan Ratus Enam Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah)** secara tunai dan sekaligus.

II DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Kontrak antara Tergugat dan Penggugat Batal Demi Hukum;
- Menyatakan bahwa antara Tergugat dan Penggugat terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
- Menyatakan bersalah dan melawan hukum, tindakan Tergugat yang telah dengan sengaja membayar upah dibawah Upah Minimum;
- Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat Batal Demi Hukum ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id dan mengabulkan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat;

- Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak dibacakannya putusan ini ;
- Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar **Rp. 55.117.480,-** (*Lima puluh lima juta seratus tujuh belas ribu empat ratus delapan puluh rupiah*);
- Menyatakan bahwa Putusan pada angka 8 (delapan) dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya (*Uit Voor Baar Bij Voor Raad*);
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan menjalankan Putusan terhitung sejak 7 hari setelah adanya Putusan yang berkekuatan hukum tetap;

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan lain yang seadil-adilnya menurut hukum, keadilan dan kebenaran dalam peradilan yang baik dan benar;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan telah hadir untuk Penggugat diwakili oleh Kuasa Hukumnya 1. Drs. R. ARNOLD CHANIAGO, 2.JAINAL ARIPIIN adalah Pengurus pada Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia – Jln. S. Parman No. 85 Kelurahan Padang Jati Kota Bengkulu, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 04 Juli 2014 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu dibawah Register Nomor : 09/SK/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 12 Agustus 2014, dan untuk Tergugat hadir Kuasa Hukumnya 1.KURNIAWAN RAMDHANI; 2. DK JONI FATRA; 3. EKO PRAYETNO masing-masing adalah Karyawan PT. Sinar Mas Multifinance dengan Surat Kuasa Khusus tertanggal 16 September 2014 dan telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu dibawah Register Nomor : 12/SK/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 18 September 2014;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan kedua belah pihak yang berpekar, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat tanggal 08 Agustus 2014 dan atas gugatan tersebut Penggugat tetap pada gugatannya semula;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat melalui Kuasa Hukumnya telah mengajukan jawaban tertanggal 10 September 2014 sebagai berikut ;

- Sesuai dengan Surat Tanggapan atas anjuran Disnaker No. 182/SMMF-BKL/VI/2014, telah disampaikan :

a. Bipartit antara Tergugat dan Penggugat belum pernah terjadi

b. Merujuk SuratDinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu No. 1354/DTKTRANS-03/2004 Hal : Klarifikasi Hubungan Industrial ; Surat No 1460/DTKTRANS-03/2014 Hal: Panggilan Mediasi I dan Surat No 1564/DTKTRANS-03/2014 Hal: Panggilan Mediasi II yang dimana seluruhnya hanya ditujukan kepada:

- Sdr. Pimpinan PT Sinar Mas Multifinance Cabang Bengkulu

- Sdr. Asvica Shinta Karyawan PT Sinar Mas Multifinance Cabang Bengkulu.

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung
Pernah diperlihatkan Pengaduan Tertulis atas nama Sdr. Budi Darmawan atau pun Surat Kuasa, yang ada dan diperlihatkan hanya pengaduan tertulis atas nama Sdr. Asvica Shinta.

4. Kehadiran Sdr. Budi Darmawan Pada Panggilan Mediasi I Surat No. 1460/DTKTRANS-03/2014 dan Panggilan Mediasi II Surat No. 1564/DTKTRANS-03/2014 hanya mendampingi Sdr. Asvica Shinta dalam bersaksi dan memberikan keterangan atas tuntutan kepada manajemen perusahaan.

Dengan demikian ada proses yang terlompati dalam hal ini karena disisi lain tergugat belum melakukan mediasi melalui mediator dengan penggugat.

- Bahwa untuk hubungan kerja antara tergugat dan penggugat pada halaman 2 dan 3 adalah hubungan kerja waktu tertentu yang dimana hal ini dilandasi dengan pekerjaan yang penggugat adalah kegiatan atau pekerjaan yang sifatnya menunjang, hal ini dikarenakan tanpa adanya kehadiran dari penggugat, bisnis dan PT Sinar Mas Multifinance tetap dapat berjalan dan beroperasi secara lancar tanpa ada kendala.
- Dengan demikian bahwa Perjanjian Kerja antara Tergugat dan Penggugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Bahwa pada gugatan penggugat pada halaman 3 dan 4 menyatakan bahwa UMP yang di berlakukan adalah UMP Provinsi Jakarta adalah kabur dan tidak dapat diterima dikarenakan tidak diperkuat dengan landasan yang baku.
- Bahwa isi gugatan tersebut penggugat tidak mengakui keberadaan PT Sinar Mas Multifinance Cabang Bengkulu ada, sedangkan PT Sinarmas Multifinance Cabang Bengkulu telah diakui keberadaannya oleh pemerintah daerah dengan Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas (PT) No 0342/BPPT/2013 tertanggal 28 Januari 2013 dan berlaku sampai 27 Januari 2018.
- Kemudian dalam Gugatan yang disampaikan penggugat pada halaman 3 tentang besaran UMP yang diterima tidak dapat kami terima dan tidak memiliki dasar yang kuat. Sesuai dengan Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Dalam hal komponen Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah Pokok sedikit-dikitnya 75% (Tujuh puluh lima perseratus) dari Jumlah Upah Pokok dan tunjangan tetap. Dalam Hal ini dapat kita simpulkan bahwa UMP itu terdiri dari 75% Upah Pokok dan 25% Tunjangan Tetap/Tunjangan tidak tetap.
- Mengenai Tuntutan Penggugat yang disampaikan pada Halaman 4, penggugat telah melakukan sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku yang dimana hal ini tercantum UU Ketenagakerjaan Pasal 92 Ayat satu. Pada dasarnya, penurunan jabatan yang sebanding dengan penurunan gaji/upah dimana Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan, Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”

Ini berarti jabatan dan upah berbanding lurus. Jika jabatan turun, maka upah disesuaikan dengan jabatan pekerja/buruh tersebut.

Masih berkaitan dengan upah, Pasal 92 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Adapun peninjauan upah tersebut menurut penjelasan pasal ini dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dari semua hal tersebut, sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden RI No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia jo Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-05 Tahun 2012 tentang Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional, faktor yang paling dominan dan sangat besar mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya atau besar-kecilnya upah, adalah sertifikasi kompetensi dan tingkat produktivitas pekerja/buruh. Artinya, semakin banyak sertifikasi kompetensi yang dimiliki seseorang pekerja/buruh yang dibarengi dengan semakin tingginya produktivitas yang dihasilkan serta semakin apiknya hasil kerja yang dilakukan, maka secara otomatis akan -mempengaruhi- semakin besarnya gaji atau upah produktivitas (salary) atau paling tidak take home pay yang dapat diperoleh.

Kemudian jelaskan kembali pada Pasal 161 UU No. 13/2003 yang dimana menjelaskan bahwa Walaupun telah dibuat struktur dan skala upah, namun struktur tingkat produktivitas dan target produk (kinerja) setiap pekerja/buruh, juga harus ditentukan besarnya, sehingga sama-sama menguntungkan (berdasar asas keseimbangan). Artinya, apabila tingkat produktivitas seseorang tenaga kerja beranjak semakin tinggi, maka perlu diberikan reward upah produktivitas yang -berjenjang- semakin besar. Sebaliknya, apabila tingkat produktivitas kurang dari target atau bahkan semakin menurun dari waktu-kewaktu, maka bukan hanya akan mengurangi -besaran- nilai upah akan tetapi juga dapat diberikan "warning" melalui surat peringatan SP-1 secara berjenjang sampai dengan SP-3 dengan ancaman sanksi Pemutusan Hubungan Kerja.

Sehingga dalam Hal ini gugatan tersebut tidak dapat diterima dan hal ini dapat di buktikan dengan performance Penggugat selama menduduki jabatan tersebut dan dari bukti absensi yang terlampir.

- Berdasarkan gugatan Penggugat pada halaman 5 Point 19 tidak dapat diterima dikarenakan pemutusan hubungan kerja tersebut dikarenakan penggugat mangkir kerja selama lebih dari 5 hari dan ketika dilakukan konfirmasi via telepon yang dimana dalam hal ini sebagai konfirmasi awal penggugat dengan tegas menyatakan pengunduran diri (via SMS) kepada Bapak Eko Prayetno selaku Branch Manager, dan kemudian Bpk Eko Prayetno meminta Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri namun sampai hari ini yang bersangkutan tidak menyerahkan surat pengunduran diri dan tidak pernah masuk kantor.

Oleh karenanya penggugat mangkir kerja maka tergugat terlepas dari tanggung jawab sebagai mana sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 93 yang berbunyi Upah tidak dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan. Dan kembali dipertegas kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No Kep-50/Men/2000 tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, tercantum pada Pasal 17 Ayat 3 yaitu Dalam hal Pekerja tidak memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud atas kemauan sendiri, maka Pengusaha tidak Wajib memberikan Upah Pekerja selama dalam Proses.

- Sesuai dengan penjelasan diatas Bila diasumsikan bahwa Penggugat dan tergugat perjanjian kerja berupa PKWTT maka sesuai dengan pasal 162 ayat 3 diatur mengenai syarat bagi pekerja/buruh PKWTT yang mengundurkan diri yaitu:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Syarat pengunduran diri pekerja/buruh ini dapat kita temui juga dalam Pasal 26 ayat (2) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 tentang PHK, Pesangon, dan lainnya yang berbunyi:

a. pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

b. pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

c. pekerja/buruh tidak terikat dalam Ikatan dinas.

10. Fakta hukum yang ada sebagaimana gugatan penggugat yang tercantum dalam halaman 6 Point 23 yang menyatakan pihak tergugat menghalang halangi pihak penggugat untuk melakukan pekerjaannya tidak dapat diterima dan tidak memiliki bukti yang valid. Fakta yang ada sejak konfirmasi terakhir yang dilakukan pada saat itu oleh Bpk Eko Prayetno dan di balas via SMS oleh penggugat bahwa penggugat mengundurkan diri, sejak saat itu penggugat tidak pernah masuk kantor

11. Bahwa untuk perhitungan THR, dalam hal ini dapat dijelaskan juga sesuai Pasal 6 ayat (1) Permenaker 4/1994 yang berbunyi:

“Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR.

Dengan demikian sesuai dengan Keterangan Penggugat sendiri pada Point 23 maka bila kita kalkulasikan Tanggal terakhirnya Penggugat masuk kantor adalah bulan April 2014 (Asumsikan per akhir Bulan) sedangkan Hari Raya Idul Fitri Jatuh Pada Tgl 28 Juli 2014 bila dihitung maka rentang waktu tersebut adalah 88 Hari.

12. Bahwa Fakta Hukumnya menyatakan bahwa Penggugat sejak tanggal 01 April 2014 hingga saat ini sama sekali tidak pernah masuk kantor dan tidak melakukan pekerjaan apapun pada tergugat, bahkan setelah kami berkoordinasi dengan pihak HRD Pusat penggugat tidak melaksanakan absensi sejak bulan Februari 2014 sebagai mana terbukti berdasarkan Absensi kehadiran karyawan an. Budi Darmawan periode April 2014 sampai dengan saat ini, sehingga sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 93 yang berbunyi 1 Upah tidak dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan. Dan dipertegas kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No Kep-50/Men/2000 tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, tercantum pada Pasal 17 Ayat 3 yaitu Dalam hal Pekerja tidak memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud atas kemauan sendiri, maka Pengusaha tidak Wajib memberikan Upah Pekerja selama dalam Proses.

13. Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk rincian pesangon yang didapat oleh pekerja yang mengundurkan diri dan PHK adalah berikut.

Alasan PHK	Kompensasi	Pengaturan di UU Ketenagakerjaan
Mengundurkan diri tanpa tekanan	Berhak atas UPH	Pasal 162 Ayat (1)
Tidak lulus masa percobaan	Tidak berhak kompensasi	Pasal 154
Selesainya PKWT	Tidak Berhak atas Kompensasi	Pasal 154 huruf b



Pekerja melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 161 Ayat (3)
Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 169 Ayat (1)
Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 153
PHK Massal karena perusahaan rugi atau force majeure	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 (1)
PHK Massal karena Perusahaan melakukan efisiensi.	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 (3)
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 Ayat (1)
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 Ayat (2)
Perusahaan pailit	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 165
Pekerja meninggal dunia	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 166
Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali secara patut	UPH dan Uang pisah	Pasal 168 Ayat (1)
Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja (setelah 12 bulan)	2 kali UP, 2 kali UPMK, dan UPH	Pasal 172
Pekerja memasuki usia pensiun	opsional	Sesuai Pasal 167
Pekerja ditahan dan tidak dapat melakukan pekerjaan (setelah 6 bulan)	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 Ayat (7)
Pekerja ditahan dan diputuskan bersalah	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 Ayat (7)

Kemudian dijelaskan kembali pada Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

sesuai dengan hal tersebut untuk perhitungan pesangon adalah:

Masa Kerja	Uang Pesangon yang Didapat
kurang dari 1 (satu) tahun	1 (satu) bulan upah
1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun	2 (dua) bulan upah
2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun	3 (tiga) bulan upah
3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun	4 (empat) bulan upah
4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun	5 (lima) bulan upah
5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	6 (enam) bulan upah
6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun	7 (tujuh) bulan upah

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan(mahkamahagung.go.id)	kurang dari 8 (delapan) tahun,	8 (delapan) bulan upah
	8 (delapan) tahun atau lebih	9 (sembilan) bulan upah

14. Berdasarkan penjelasan diatas maka untuk perhitungan pesangon penggugat adalah:

(Diasumsikan Penggugat merupakan Karyawan dengan perjanjian kerja PKWTT) UMP Provinsi Bengkulu tahun 2014 Rp. 1.350.00 dengan rincian 75 % Upah Pokok Rp.1.012.500

25 % Tunjangan Rp. 337.500

- 5 kali Upah yaitu Rp. 1.012.000 x 5 = Rp. 5.060.000

- 1 kali UPMK yaitu Rp. 1.012.000 x 3 = Rp. 3.037.500

- UPH 15% x Rp. 5.060.00 = Rp. 759.000

Total Rp. 8.856.500

Dengan demikian Tuntutan Penggugat Pada Halaman 6 s/d 9 tidak dapat diterima. Dan Mohon kepada Majelis Hakim Untuk dapat menimbang dan dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut oleh Kuasa Hukum Penggugat telah pula ditanggapi dalam Replik tertanggal 18 September 2014 dan Kuasa Hukum Tergugat mengajukan Duplik tanggal 25 September 2014 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan Bukti Surat yang telah cocok dan sesuai dengan aslinya serta telah dibubuhi materai secukupnya dengan susunan sebagai berikut :

- 1 Bukti P-1 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Buku Rekening Nomor : 00165817, Bank Sinarmas Atas Nama BUDI DARMAWAN;
- 2 Bukti P-2 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Buku Rekening Nomor : 00450702, Bank Sinarmas Atas Nama BUDI DARMAWAN;
- 3 Bukti P-3 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Perjanjian Kerja Kontrak No. 006/SMMF/KK/BKL/VI/2010;
- 4 Bukti P-4 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Nomor : 0018/SMMF-HRD Int/BKL/I/2010;
- 5 Bukti P-5 : Photocopy (copy dari photocopy) Perjanjian Kerja Kontrak Nomor : 0002/PKWT II/SMMF-HRD Int/BKL/IV/2012;
- 6 Bukti P-6 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mediasi);
- 7 Bukti P-7 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat No. 1812/DTKTRANS-03/2014, Perihal : Anjuran;
- 8 Bukti P-8 : Photocopy (copy dari photocopy) Peraturan Perusahaan PT. Sinas Mas Multifinance;
- 9 Bukti P-9 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 167 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2010;
- 10 Bukti P-10 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 196 Tahun 2010 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2011;

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 (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 117 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2012;

12 Bukti P-12 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 189 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2013;

13 Bukti P-13 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 123 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2014;

14 Bukti P-14 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Kuasa Nomor : 0533/SMFF-HRD/IX/2014, tertanggal 16 September 2014;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat mengajukan Bukti Surat serta telah dibubuhi materai secukupnya dengan susunan sebagai berikut :

1 Bukti T-1 : Photocopy (copy dari photocopy) Lembar Disposisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Perihal : Pengaduan, tertanggal 21 April 2014;

2 Bukti T-2 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Pengaduan Sdr. Avisca Shinta kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu;

3 Bukti T-3 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Nomor : 1354/DTKTRANS-03/2014, Hal : Panggilan Klarifikasi Hubungan Industrial, Surat Nomor : 1460/DTKTRANS-03/2014, Hal : Panggilan Mediasi I, Surat Nomor : 1564/DTKTRANS-03/2014, Hal : Panggilan Mediasi II;

4 Bukti T-4 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Nomor : 182/SMMF-BKL/VI/2014, Perihal : Tanggapan Atas Anjuran;

5 Bukti T-5 : Photocopy (print out) Absensi Sidik Jari kehadiran karyawan atas nama Budi Darmawan periode Februari 2014;

6 Bukti T-6 : Photocopy (print out) Produktifitas Pencapaian Target Marketing Desember 2013 – Juni 2014;

7 Bukti T-7 : Salinan SMS tertanggal 2 dan 8 Mei 2014 dari HP 08526881213 Sdr.Budi Darmawan;

8 Bukti T-8 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) SK Gubernur Bengkulu Nomor : D.308.XIV Tahun 2012 tentang Upanh Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2013;

9 Bukti T-9 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) SK Gubernur Bengkulu Nomor : Y.459.XIV Tahun 2013 tentang Upanh Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2014;

10 Bukti T-10 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Wajib Laporan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olah Raga Kota Bengkulu;

11 Bukti T-11 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Tanda Daftar Perusahaan PT.Sinar Mas Multifinance Cabang Bengkulu Nomor : TDP : 08.04.1.64.00850;

12 Bukti T-12 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas Multifinance Tahun 2012 -2014;

13 Bukti T-13 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Kuasa Nomor : 0535/SMMF-HRD/IX/2014, tertanggal 16 September 2014;

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Saksi yang masing-masing memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1 Saksi AMALIAH

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena pernah sama-sama bekerja di PT.Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu;
- Bahwa saksi mulai bekerja di PT.Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu sejak Juli 2012 dengan jabatan sebagai phone call;
- Bahwa status saksi bekerja sebagai tenaga kontrak;
- Bahwa seingat saksi selama bekerja baru 1 (satu) kali tanda tangan kontrak yaitu di tahun 2012 dan 1 (satu) kali di bulan Pebruari 2014;
- Bahwa saksi bekerja di PT.Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu dari hari senin sampai dengan sabtu dan jam kerja hari senin sampai jumat jam 08.30 wib sampai dengan 16.30 wib sedangkan untuk hari sabtu jam 09.00 wib sampai dengan jam 15.00 wib;
- Bahwa saksi digaji pertama kali Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah);
- Bahwa gaji saksi pada tahun 2013 dan 2014 sebesar Rp.1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah);
- Bahwa sepengetahuan saksi jabatan Penggugat sebagai Field Colector dan terakhir sebagai Surveyor ;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji yang diterima Penggugat setiap bulannya;
- Bahwa menurut saksi perintah lembur tidak tentu tergantung perintah pimpinan dan saksi pernah lembur pada hari minggu pada tahun 2013 dan diberi makan dan uang Rp.75.000,- (tujuh puluh lima ribu rupiah) perhari;
- Bahwa saksi terakhir masuk kerja pada bulan Maret 2014 dimana saksi mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- Bahwa sepengetahuan saksi pada bulan Pebruari 2014 ada petugas dari Jakarta yang datang membawa kontrak kerja untuk ditandatangani karyawan PT.Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu, namun ada beberapa karyawan yang menolak tandatangan karena beranggapan sudah menjadi karyawan lama;
- Bahwa saksi mendapat selentingan bahwa karyawan yang tidak mau tandatangan kontrak disuruh mengundurkan diri namun secara pastinya saksi tidak tahu;
- Bahwa setahu saksi kinerja Penggugat bagus dan saksi tidak tahu apakah Penggugat pernah mendapat surat peringatan dari perusahaan;
- Bahwa saksi sewaktu masuk kerja di PT.Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu membuat surat lamaran langsung diterima dan ada tandatangan kontrak dan saksi ada arsipnya;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah dalam kontrak kerja tersebut ada dicantumkan masa percobaan, seingat saksi begitu tandatangan kontrak langsung bekerja;

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

Bahwa absen pembayaran gaji di PT.Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu dibayar melalui transfer ke rekening masing-masing karyawan dan saksi tidak tahu komponen upah;

- Bahwa saksi mengundurkan diri dari PT.Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu dengan alasan ada keperluan dan saksi membuat surat pengunduran diri satu hari sebelum keluar;
- Bahwa setahu saksi pekerjaan sebagai Field Colector merupakan pekerjaan pokok yang dikerjakan terus menerus;
- Bahwa setahu saksi kalau lembur ada perintah dari atasan dan ada absen untuk lembur;
- Bahwa setahu saksi pekerjaan lembur tidak setiap waktu hanya kadang-kadang saja, dan kalau ada teman yang lembur saksi hanya diminta nemani saja;
- Bahwa saksi pernah kerja diluar jam kerja hal ini karena beban kerja yang belum selesai tidak ada perintah lembur dan tidak ada uang lembur;
- Bahwa setahu saksi sewaktu Penggugat keluar dari pekerjaan tidak ada uang pesangon;
- Bahwa saksi belum pernah melihat Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas Multifinance;
- Bahwa saksi membenarkan dulu karyawan masuk asuransi PT. Sinar Mas lalu dimasukkan Jamsostek namun klaim susah;
- Bahwa setahu saksi di PT. Sinar Mas Multifinance Bengkulu tidak ada HRD;
- Setahu saksi yang memberikan peringatan dilakukan oleh general manager;
- Bahwa setahu saksi di PT. Sinar Mas Multifinance hanya ada SOP namun saksi tidak tahu apakah SOP tersebut ada didaftarkan ke Disnaker;
- Bahwa saksi mengakui pernah kerja lembur dan diberi uang cash yang dibayarkan paling lambat tiga hari dan perintah lembur secara lisan;
- Bahwa absen dengan sistem sidik jari dilakukan pada waktu masuk kerja dan pulang kerja;

2 Saksi ASVICA SHINTA

- Bahwa saksi bekerja mulai bulan Januari 2012 dengan membuat surat lamaran;
- Bahwa status waktu masuk kerja saksi tidak tahu karena ada training selama 3 (tiga) bulan, namun saksi tidak tahu apakah Penggugat ada masa trianing;
- Bahwa saksi tanda tangan kontrak kerja pertama pada bulan Juli 2012;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan masuk kerja duluan Penggugat namun saksi tidak tahu persis kapan Penggugat masuk kerja;
- Bahwa setahu saksi jabatan Penggugat sebagai Field Colector terakhir sebagai Surviyor;

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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

Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji yang diterima Penggugat setiap bulannya;

- Bahwa setahu saksi pada bulan Februari 2014 ada dari kantor pusat membawa kontrak kerja;
- Bahwa setahu saksi ada yang tidak mau tanda tangan kontrak kerja dan disuruh membuat surat pengunduran diri;
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak mau memperpanjang kontrak kerja dan disuruh agar membuat surat pengunduran diri;
- Bahwa sewaktu proses Mediasi pertama saksi sediri yang membuat pengaduan baru penggugat menyusul dan proses Mediasi dihadiri oleh Perusahaan;
- Bahwa saksi mengaku sewaktu mengadu ke Disnakertrans Propinsi Bengkulu hanya saksi sendiri yang tanda tangan;
- Bahwa saksi tidak tahu tuntutan Penggugat sewaktu mengadu ke Disnakertrans Propinsi Bengkulu;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah penggugat sewaktu masuk kerja ada masa percobaan namun untuk saksi ada masa percobaan selama 3 (tiga) bulan;
- Bahwa saksi lupa kapan tanda tangan kontrak kerja pertama kali;
- Bahwa setahu saksi di PT. Sinar Mas tidak ada HRD dan kalau ada permasalahan yang menangani adalah Operasional Head;
- Bahwa setahu saksi Operasional Head tidak ada memberi tahu hak dan kewajiban karyawan;
- Bahwa saksi tidak tahu status kerja antara training dengan tanda tangan kontrak kerja namun demikian saksi mengaku menerima gaji setiap bulannya;
- Bahwa saksi belum pernah mendapat tawaran untuk dijadikan karyawan tetap;
- Bahwa setahu saksi penggugat belum pernah mendapat surat teguran;
- Bahwa setahu saksi selain absen pulang tidak ada absen lembur;

3 Saksi ALDIANSYAH

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai Field Collector dan terakhir sebagai Surveyor;
- Bahwa saksi mulai bekerja Maret 2010 dengan jabatan sebagai Office Boy lalu menjadi Pengurus STNK dan BPKB di Samsat Bengkulu;
- Bahwa status saksi sebagai karyawan membuat lamaran dan yang menerima Bapak Abdul Ghafar Syarif selaku Branch Manager di Jakarta;
- Bahwa saksi terakhir bekerja bulan Maret 2014;
- Bahwa saksi membenarkan pada tahun 2014 disuruh tanda tangan kontrak kerja dan saksi tidak mau karena kontrak kerja tahun 2013 ditanda tangani tahun 2014;

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

Bahwa status saksi da 8 (delapan) orang yang tidak mau tanda tangan kontrak dan kata perusahaan kalau tidak mau tanda tangan kontrak agar mengundurkan diri;

- Bahwa saksi disuruh mengundurkan diri oleh Kurniawan karena saksi tidak mau tanda tangan kontrak;
- Bahwa saksi membenarkan ikut mediasi dan ada didalam ruangan mediasi bersama 4 (empat) orang termasuk Penggugat;
- Bahwa saksi terakhir bekerja sebagai petugas pengurusan STNK dan BPKB ke Kantor SAMSAT;
- Bahwa selain gaji pokok saksi memperoleh uang makan dan uang bensin;
- Bahwa saksi dari Jabatan OB menjadi petugas Pengurus STNK dan BPKB tidak ada perubahan Jabatan yang tertera dalam kontrak kerja;
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak ada masalah dengan perusahaan;
- Bahwa Tunjangan untuk bensin motor diberikan Rp. 50.000 (lima puluh ribu rupiah) per minggu dan kalau tidak kerja tidak dapat;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji yang diterima Penggugat setiap bulannya;

Menimbang, bahwa untuk menanggapi keterangan saksi Hakim Ketua meminta kepada Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat untuk menanggapi dalam kesimpulannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat dalam perkara ini mengajukan 2 (dua) orang saksi yang masing-masing memberikan keterangan dengan berjanji yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1 Saksi EKI FEIRIZI,A.md

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai Field Colector;
- Bahwa saksi belum pernah membaca peraturan perusahaan PT. Sinar Mas Multi Finance;
- Bahwa saksi tidak pernah mensosialisasikan masalah hak dan kewajiban kepada pekerja;
- Bahwa setahu saksi prosedur mungundurkan diri ada membuat pengunduran diri;
- Bahwa sepengetahuan saksi tenggang waktu mengundurkan diri dibuat 15 (lima belas) hari sebelum mengundurkan diri;
- Bahwa setahu saksi gaji karyawan dibayar oleh kantor pusat melalui transfer ke rekening masing-masing;
- Bahwa saksi tahu pada tahun 2014 karyawan disuruh tanda tangan kontrak termasuk Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu siapa yang menyiapkan kontrak kerja tersebut;
- Bahwa status saksi sebagai karyawan kontrak dari tahun 2011 sampai dengan sekarang dan sudah tanda tangan kontrak kerja sebanyak 2 (dua) kali;

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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

Bahwa saksi tanda tangan kontrak kerja pertama kali dilakukan setelah masuk kerja;

- Bahwa saksi ada beberapa karyawan yang masuk duluan baru tanda tangan kontrak;
- Bahwa saksi mempunyai kontrak kerja tetapi saksi tidak tahu apakah kontrak kerja tersebut sudah didaftar ke Disnaker setempat;
- Bahwa saksi dulu masuk melamar kerja di Bengkulu;

Menimbang, bahwa untuk menanggapi keterangan saksi Hakim Ketua meminta kepada Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat untuk menanggapi dalam kesimpulannya;

2 Saksi F.X BUDI KURNIAWAN

- Bahwa saksi diangkat sebagai karyawan tetap pada bulan Mei 2012;
- Bahwa saksi, Penggugat bertugas sebagai Field Collector;
- Bahwa saksi membenarkan untuk jenjang karir ditentukan oleh perusahaan yang dilakukan di Jakarta;
- Bahwa saksi ada pemilihan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan setiap bulan Juli;
- Bahwa saksi karyawan yang prestasinya baik mendapatkan bonus;
- Bahwa saksi mulai masuk bekerja tahun 2010;
- Bahwa setelah pulang training saksi tanda tangan kontrak kerja pada bulan Mei 2010 dan berlaku untuk 1 (satu) tahun;
- Bahwa saksi pada tahun 2011 – 2012 ada tanda tangan kontrak kerja sekitar bulan Mei atau Juni 2011;
- Bahwa saksi perusahaan ada peraturan perusahaan hal ini diketahui oleh saksi sewaktu melaksanakan training;
- Bahwa saksi belum pernah membaca peraturan perusahaan dan saksi tidak tahu apakah peraturan perusahaan ada didaftarkan di Disnaker setempat;
- Bahwa saksi karyawan tidak bisa diangkat sebagai karyawan tetap karena ada standar perusahaan dan saksi tidak tahu apa standarnya;
- Bahwa saksi apabila ada karyawan yang melanggar diberi surat peringatan atau teguran;
- Bahwa saksi dalam bekerja selalu ditekankan untuk mencapai target dan apabila tidak mencapai dipanggil oleh atasan;
- Bahwa saksi tidak tahu kalau tidak mencapai target di beri Surat Peringatan;
- Bahwa selama saksi bekerja pernah kerja lembur dan di bayar uang lembur tersebut setelah beberapa hari berikutnya;

Menimbang, bahwa untuk menanggapi keterangan saksi Hakim Ketua meminta kepada Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat untuk menanggapi dalam kesimpulannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Kuasa Hukum Penggugat mengajukan kesimpulan dan Kuasa Hukum Tergugat mengajukan kesimpulan pada persidangan,

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 mahkamah agung pada dalilnya semula dan tidak ada lagi yang akan diajukan selain mohon perkara ini segera diputus ;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terjadi di persidangan telah dicatat di dalam Berita Acara Persidangan yang untuk mempersingkat uraian perkara ini dianggap telah termuat seluruhnya dalam putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA ;

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Penggugat dalam perkara aquo telah pula mengajukan gugatan provisi yang dimintakan diputus dalam Putusan Sela untuk Menghukum Tergugat segera membayar Kekurangan Pembayaran Upah, Tunjangan Tetap yang dihilangkan secara sepihak oleh Tergugat, Upah Yang Belum dibayar, dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar Rp. 43.906.899,- (*Empat Puluh Tiga Juta Sembilan Ratus Enam Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah*) secara tunai dan sekaligus.

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, dimana gugatan provisi penggugat tersebut berkaitan erat dengan Pokok perkara dan sebagian dari gugatan provisi tersebut juga dimintakan dalam putusan pokok perkara maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Provisi yang disampaikan oleh Penggugat akan dipertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara. oleh karenanya gugatan Provisi tersebut sudah seharusnya dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA :

Menimbang, bahwa maksud dari gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian posita gugatan Penggugat dihubungkan satu sama lain dengan petitum gugatan maka menurut hemat Majelis Hakim dalil pokok gugatan Penggugat adalah sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat pertama kali diterima bekerja di PT. Sinar Mas Multifinance adalah pada tanggal 29 Januari 2010 dengan Perjanjian Kerja dilakukan secara lisan dan selanjutnya Penggugat menjalani training selama 1 (satu) bulan di jakarta.
- Bahwa pada bulan Maret s/d bulan Mei 2010 Penggugat ditugaskan sebagai Field Collector dengan Upah yang terdiri dari :

• Upah Pokok	: Rp. 1.000.000,-
• Tunjangan Tetap	:
• Sewa Motor/Uang Makan	: Rp. 200.000,-
• Uang Bensin	: Rp. 200.000,-
• Pulsa	: Rp. 100.000,-
Jumlah	: Rp. 1.500.000,- /bulan.
- Bahwa Pasal 63 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi "*Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi*

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung go id". sampai dengan saat ini Tergugat tidak pernah membuat Surat Pengangkatan terhadap Penggugat.

- Bahwa pada tanggal 1 Juni 2010, Tergugat memerintahkan Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak No. 006/SMMF/KK/BKL/VI/2010 untuk jangka waktu satu tahun, dengan jabatan sebagai Surveyor dengan upah (Pokok +Tunjangan) yang sama dengan pada saat Penggugat sebagai Field Collector. Dimana Perjanjian Kerja Kontrak tersebut telah bertentangan dengan Pasal 58 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta PKWT tersebut tidak pula memenuhi ketentuan pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- Bahwa oleh karena Pekerjaan ini merupakan Pekerjaan yang bersifat tetap, dengan pengertian bahwa Pekerjaan ini akan tetap ada selama Perusahaan ini beroperasi maka Perjanjian Kerja Tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : "**Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap**";
- Bahwa Perjanjian Kerja Kontrak ini tidak pula didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan oleh karenanya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Kontrak tersebut **batal demi hukum** dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak dimulainya hubungan kerja tersebut;
- Bahwa Pasal 1 angka (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 7/2013 tentang Upah Minimum berbunyi "**Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi**";
- Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka (1) Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas Multifinance diketahui bahwa PT. Sinar Mas Multifinance berkedudukan di Jl. M. H. Thamrin Kav. 51 B II Tower III Lantai V, Jakarta Pusat;
- Bahwa oleh karena PT. Sinar Mas Multifinance berkedudukan di Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta sementara dalam Peraturan Perusahaannya Tergugat tidak mencantumkan ketentuan untuk menyesuaikan Upah Pekerja dengan Upah Minimum di masing-masing Provinsi wilayah kerja PT. Sinar Mas Multifinance maka Tergugat wajib melaksanakan ketentuan tentang Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta bagi seluruh karyawannya;
- Bahwa Upah Pokok yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :
 - a Tahun 2010, Rp. 1.000.000,-

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

- c Tahun 2012, Rp. 1.185.000,-
- d Tahun 2013, Rp. 1.185.000,-
- e Tahun 2014, Rp. 1.250.000,-

Sementara Gubernur DKI Jakarta telah menetapkan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta, sebagai berikut :

- a Tahun 2010 adalah RP. 1.118.009,-
- b Tahun 2011 adalah RP. 1.290.000,-
- c Tahun 2012 adalah RP. 1.529.150,-
- d Tahun 2013 adalah RP. 2.200.000,-
- e Tahun 2014 adalah RP. 2.441.000,-

Bahwa dengan demikian Tergugat telah dengan sengaja membayar upah kepada Penggugat dibawah ketentuan Upah Minimum yang berlaku;

- Bahwa hal ini merupakan Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89*” yang merupakan suatu bentuk tindak Pdtana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga Penggugat berhak menerima kekurangan pembayaran upah tersebut;
- Bahwa terhitung sejak bulan Desember 2013, Penggugat dipindahkan ke bagian Marketing dengan upah pokok sebesar Rp. 1.250.000 dan tunjangan pulsa sebesar Rp. 100.000,-;
- Bahwa Tergugat telah menghilangkan komponen upah Penggugat yang merupakan Tunjangan Tetap berupa Uang Makan/Sewa Motor sebesar Rp. 200.000,- dan Uang Bensin sebesar Rp. 200.000,- perubahan sepihak yang dilakukan oleh Tergugat dalam hal Pengupahan ini telah merugikan Penggugat maka berdasarkan ketentuan pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8/1981 tentang Perlindungan Upah yang berbunyi “ *Bila diadakan perjanjian antara buruh dan pengusaha mengenai suatu ketentuan yang merugikan buruh dan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dan atau peraturan perundang-undangan lainnya dan karenanya menjadi **batal menurut hukum**, maka **buruh berhak menerima pembayaran kembali** dari bagian upah yang ditahan sebagai perhitungan terhadap upahnya, dan dia tidak diwajibkan mengembalikan apa yang telah diberikan kepadanya untuk memenuhi perjanjian*”, Oleh karenanya Penggugat berhak atas tunjangan tetap yang selama ini telah diterima Penggugat berupa tunjangan uang makan/Sewa Motor dan uang bensin yang berjumlah Rp. 400.000,- ;
- Bahwa pada akhir bulan Februari 2014, Tergugat memerintahkan Penggugat untuk menandatangani Surat Persetujuan Penerimaan Pegawai No. 0018./SMMF-HRD Int/BKL/I/2010 dan Perjanjian Kerja Kontrak No. 0002/PKWT II/SMMF-HRD Int/BKL/IV/2012. Dan Penggugat menolak untuk menandatangani Surat Persetujuan Penerimaan Pegawai No. 0018./SMMF-HRD Int/BKL/I/2010 dan Perjanjian Kerja Kontrak No. 0002/PKWT II/SMMF-HRD Int/BKL/IV/2012 yang telah bertentangan dengan hukum tersebut. Namun oleh karena Penolakan ini, Tergugat justru telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, dengan mengkuifikasikan bahwa hubungan kerja berakhir karena masa kontrak telah berakhir;

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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 teruat 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

Berikut adalah Putusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan Perusahaan tersebut tidak memenuhi ketentuan pasal 154 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan mengacu pada ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan bahwa Putusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat **Batal Demi Hukum** sehingga antara Penggugat dan Tergugat masih terikat dalam hubungan kerja;

- Bahwa pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” sementara Tergugat telah melarang/mengalangi Penggugat untuk tetap melakukan pekerjaannya, maka berdasarkan ketentuan pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tergugat wajib membayar upah Penggugat sampai dengan adanya putusan yang bersifat tetap. Dan terhitung sejak Bulan April 2014 s/d saat ini, Tergugat tidak membayarkan Upah kepada Penggugat dan Tergugat tidak memberikan Tunjangan Hari Raya Idul Fitri 1435 H/2014 Masehi kepada Penggugat yang jatuh pada tanggal 28 Juli 2014;
- Bahwa mengingat tindakan Tergugat ini telah mengakibatkan ketidakpastian hukum terhadap hubungan kerja ini berikut hak dan kewajiban yang melekat padanya, sehingga telah mengganggu perekonomian Penggugat beserta keluarga dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, maka dengan mengacu pada ketentuan Pasal 96 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk terlebih dahulu menjatuhkan Putusan Sela, berupa Perintah untuk membayar Upah beserta hak-hak Penggugat lainnya secara tunai dan sekaligus, yang terdiri dari :
 - a Kekurangan Pembayaran Upah dari tahun 2010 s/d 2014 sebesar Rp. 24.660.899,-
 - b Tunjangan Tetap yang dihilangkan secara sepihak oleh Tergugat :
Sejak Desember 2013 s/d Maret 2014
Rp. 400.000 x 4 bulan = Rp. 1.600.000,-
 - c Upah Yang Belum dibayar,
Upah Pokok Rp. 2.441.000,-
Tunjangan Tetap :
 - Uang Makan/Sewa Motor Rp. 200.000,-
 - Uang Bensin Rp. 200.000,-
 - Uang Pulsa Rp. 100.000,-
Rp. 500.000,-
Jumlah Rp. 2.941.000,- /bulan
April s/d Agustus 2014 = 5 bulan
Rp. 2.941.000,- x 5 bulan = **Rp. 14.705.000,-**
 - d Tunjangan Hari Raya Keagamaan, sebesar **Rp. 2.941.000,-**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id + Rp. 1.600.000 + Rp. 14.705.000 + Rp. 2.941.000

= **Rp. 43.906.899,-** (*Empat Puluh Tiga Juta Sembilan Ratus Enam Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah*);

- Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dengan adanya permasalahan ini dan mengingat :
 - Tergugat tidak mengeluarkan Surat Pengangkatan terhadap Penggugat sebagaimana diwajibkan dalam pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Tergugat telah membujuk dan/atau menyuruh Penggugat untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan dengan cara memerintahkan Penggugat untuk menandatangani kontrak kerja yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan telah lewat waktunya (dibuat pada tanggal 28 April 2012 tetapi disuruh untuk ditandatangani pada akhir Februari 2014);
 - Tergugat tidak membayar Upah Penggugat terhitung Upah bulan April 2014 s/ d saat ini;
 - Tergugat tidak memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) kepada Penggugat;
 - Tergugat tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ buruh dan telah dituangkan dalam Peraturan Perusahaan yakni pada pasal 2 angka (2), dan angka (3) Poin b, Pasal 6 angka (1) Poin f dan angka (2), Poin c dan Poin d, Pasal 30 angka (1), angka (2) dan angka (3);
 - Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak terhadap Penggugat;
- Bahwa dengan mengacu pada ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dengan ini Penggugat mengajukan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja. Dan berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak mendapat 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);

Masa Kerja 4 Tahun Lebih.

Upah Pokok Rp. 2.441.000,-

Tunjangan Tetap :

• Uang Makan/Sewa Motor Rp. 200.000,-

• Uang Bensin Rp. 200.000,-

• Uang Pulsa Rp. 100.000,-

Rp. 500.000,-

Jumlah **Rp. 2.941.000,- /bulan**

- Pesangon :

2 x 5 x Rp. 2.941.000 Rp. 29.410.000,-

- Uang Penghargaan masa Kerja,

2x Rp. 2.941.000 Rp. 5.882.000,-

- Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan,

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp. 5.882.000,-

Rp. 5.293.800,-

- Cuti Tahun 2013,
12/25 x Rp. 2.700.000 Rp. 1.296.000,-
- Cuti Tahun 2014
12/25 x Rp. 2.941.000 Rp. 1.411.680,-
- Upah bulan September s/d Desember 2014
4x Rp. 2.941.000 Rp. 11.764.000,-

TOTAL

Rp. 55.117.480,-

Terbilang : Lima puluh lima juta seratus tujuh belas ribu empat ratus delapan puluh rupiah;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan uraian tersebut diatas, Penggugat mohon kepada yang terhormat majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara ini, kiranya berkenan memberikan Putusan yang seadi-adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap dalil pokok gugatan Pengugat tersebut, Tergugat dalam jawabanya sebagian menyangkal dan menolaknya dengan tegas serta sebagian lagi diakui dan dibenarkan oleh Tergugat yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut :

- Bahwa untuk hubungan kerja antara tergugat dan penggugat adalah hubungan kerja waktu tertentu yang dimana hal ini dilandasi dengan pekerjaan yang penggugat adalah kegiatan atau pekerjaan yang sifatnya menunjang, hal ini dikarenakan tanpa adanya kehadiran dari penggugat, bisnis dan PT Sinar Mas Multifinance tetap dapat berjalan dan beroperasi secara lancar tanpa ada kendala. Dengan demikian bahwa Perjanjian Kerja antara Tergugat dan Penggugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- Bahwa pada gugatan penggugat menyatakan bahwa UMP yang di berlakukan adalah UMP Provinsi Jakarta adalah kabur dan tidak dapat diterima dikarenakan tidak diperkuat dengan landasan yang baku karena penggugat tidak mengakui keberadaan PT Sinar Mas Multifinance Cabang Bengkulu , sedangkan PT Sinarmas Multifinance Cabang Bengkulu telah diakui keberadaannya oleh pemerintah daerah dengan Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas (PT) No 0342/BPPT/2013 tertanggal 28 Januari 2013 dan berlaku sampai 27 Januari 2018. Oleh itu terhadap gugatan yang disampaikan penggugat tentang besaran UMP yang diterima, tidak dapat kami terima dan tidak memiliki dasar yang kuat. Sesuai dengan Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Dalam hal komponen Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah Pokok sedikit-dikitnya 75% (Tujuh puluh lima perseratus) dari Jumlah Upah Pokok dan tunjangan tetap. Dalam Hal ini dapat kita simpulkan bahwa UMP itu terdiri dari 75% Upah Pokok dan 25% Tunjangan Tetap/Tunjangan tidak tetap;
- Mengenai Tuntutan Penggugat mengenai penurunan jabatan dan Pengurangan upah tergugat telah melakukan sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku yang dimana hal ini tercantum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 92 Ayat satu. Pada dasarnya, penurunan jabatan yang sebanding dengan penurunan gaji/upah dimana Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi” Ini berarti jabatan

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. Jika jabatan turun, maka upah disesuaikan dengan jabatan pekerja/buruh tersebut;

- Masih berkaitan dengan upah, Pasal 92 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Adapun peninjauan upah tersebut menurut penjelasan pasal ini dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan. Oleh karena itu, sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dan Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-05 Tahun 2012 tentang Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional, faktor yang paling dominan dan sangat besar mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya atau besar-kecilnya upah, adalah sertifikasi kompetensi dan tingkat produktivitas pekerja/buruh. Artinya, semakin banyak sertifikasi kompetensi yang dimiliki seseorang pekerja/buruh yang dibarengi dengan semakin tingginya produktivitas yang dihasilkan serta semakin apiknya hasil kerja yang dilakukan, maka secara otomatis akan -mempengaruhi- semakin besarnya gaji atau upah produktivitas (salary) atau paling tidak take home pay yang dapat diperoleh;
- Berdasarkan pemutusan hubungan kerja tersebut dikarenakan penggugat mangkir kerja selama lebih dari 5 hari dan ketika dilakukan konfirmasi via telepon yang dimana dalam hal ini sebagai konfirmasi awal penggugat dengan tegas menyatakan pengunduran diri (via SMS) kepada Bapak Eko Prayetno selaku Branch Manager, dan kemudian Bpk Eko Prayetno meminta Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri namun sampai hari ini yang bersangkutan tidak menyerahkan surat pengunduran diri dan tidak pernah masuk kantor. Oleh karena penggugat mangkir kerja maka tergugat terlepas dari tanggung jawab sebagai mana sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 93 yang berbunyi Upah tidak dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan. maka Pengusaha tidak Wajib memberikan Upah Pekerja selama dalam Proses;
- Sesuai dengan penjelasan diatas Bila diasumsikan bahwa Penggugat dan tergugat perjanjian kerja berupa PKWTT maka sesuai dengan pasal 162 ayat 3 diatur mengenai syarat bagi pekerja/buruh PKWTT yang mengundurkan diri yaitu:
 - a mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
 - b tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Syarat pengunduran diri pekerja/buruh ini dapat kita temui juga dalam Pasal 26 ayat (2) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 tentang PHK, Pesangon, dan lainnya yang berbunyi:

- a pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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 tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

c. pekerja/buruh tidak terikat dalam Ikatan dinas.

- Fakta hukum yang ada sebagaimana gugatan penggugat yang menyatakan pihak tergugat menghalang halangi pihak penggugat untuk melakukan pekerjaannya tidak dapat diterima dan tidak memiliki bukti yang valid. Fakta yang ada sejak konfirmasi terakhir yang dilakukan pada saat itu oleh Bpk Eko Prayetno dan di balas via SMS oleh penggugat bahwa penggugat mengundurkan diri, sejak saat itu penggugat tidak pernah masuk kantor;
- Bahwa untuk perhitungan THR,dalam hal ini dapat dijelaskan juga sesuai Pasal 6 ayat (1) Permenaker 4/1994 yang berbunyi Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR. Dengan demikian sesuai dengan Keterangan Penggugat sendiri bila kita kalkulasikan Tanggal terakhirnya Penggugat masuk kantor adalah bulan April 2014 (Asumsi kan terakhir Bulan) sedangkan Hari Raya Idul Fitri Jatuh Pada Tgl 28 Juli 2014 bila dihitung maka rentang waktu tersebut adalah 88 Hari;
- Bahwa Fakta Hukumnya menyatakan bahwa Penggugat sejak tanggal 01 April 2014 hingga saat ini sama sekali tidak pernah masuk kantor dan tidak melakukan pekerjaan apapun pada tergugat, bahkan setelah kami berkoordinasi dengan pihak HRD Pusat penggugat tidak melaksanakan absensi sejak bulan Februari 2014 sebagai mana terbukti berdasarkan Absensi kehadiran karyawan an. Budi Darmawan periode April 2014 sampai dengan saat ini, sehingga sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 93 yang berbunyi 1 Upah tidak dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan. Dan dipertegas kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No Kep-50/Men/2000 tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon,uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, tercantum pada Pasal 17 Ayat 3 yaitu Dalam hal Pekerja tidak memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud atas kemauan sendiri, maka Pengusaha tidak Wajib memberikan Upah Pekerja selama dalam Proses.
- Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk rincian pesangon yang didapat oleh pekerja yang mengundurkan diri dan PHK adalah sebagai berikut diasumsikan Penggugat merupakan Karyawan dengan perjanjian kerja PKWTT) UMP Provinsi Bengkulu tahun 2014 Rp. 1.350.00 dengan rincian 75 % Upah Pokok Rp.1.012.500

25 % Tunjangan Rp. 337.500

- 5 kali Upah yaitu $Rp. 1.012.000 \times 5 = Rp. 5.060.000$

- 1 kali UPMK yaitu $Rp. 1.012.000 \times 3 = Rp. 3.037.500$

- UPH 15% x Rp. 5.060.00 = Rp. 759.000

Total

Rp. 8.856.500

Dengan demikian Tuntutan Penggugat Pada Halaman 6 s/d 9 tidak dapat diterima. Dan Mohon kepada Majelis Hakim Untuk dapat menimbang dan dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan, Replik dan kesimpulan Penggugat serta dalil-dalil Jawaban, Duplik dan kesimpulan dari Tergugat baik karena diakui dan dibenarkan seluruhnya atau sebagian, atau tidak disangkal sama sekali oleh Tergugat ataupun disangkal tanpa alasan maka diperoleh fakta hukum atas perkara yang sebenarnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id bekerja di PT. Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu .

- Bahwa benar telah terjadi Pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak akhir Febuari 2014 dengan alasan perjanjain kerja telah berakhir dan Penggugat telah mengundurkan diri;
- Bahwa Penggugat keberatan atas PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut, karena tidak sesuai dengan Undang undang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa dari hal-hal yang telah diuraikan tersebut diatas, Majelis Hakim selanjutnya akan mempertimbangkan pokok masalahnya sebagai berikut :

Apakah PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, telah sesuai dengan peraturan perusahaan, Perjanjian kerja atau telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ? dan terhadap PHK tersebut apakah yang menjadi hak Penggugat. ?;

Menimbang, bahwa, oleh karena dalil pokok Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Penggugat untuk membuktikan dalil pokok gugatannya telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 s/d P-14 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi ;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa T-II s/d T-13 dan mengajukan 2 (dua) saksi ;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu bagaimanakah status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi sejak tanggal 29 Januari 2010 dengan perjanjian lisan dan Penggugat telah menjalani 1 bulan di Jakarta , sejak bulan Maret s/d Mei 2010 ditugaskan sebagai Field collector dengan menerima upah Rp. 1.500.000/bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 bukti Penggugat selanjutnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diikat dengan PKWT/ Perjanjian Kerja Kontrak dengan Perjanjian Kerja Kontrak No. 006/SMMF/KK/BKL/VI/2010 mulai berlaku sejak tanggal 1 Juni 2010 berakhir tanggal 31 Mei 2011;

Menimbang, bahwa Penggugat pada posita gugatannya menyatakan bahwa PKWT/Perjanjaian Kerja Kontrak tersebut, telah melanggar ketentuan pasal 58 ayat 1 karena Penggugat telah menjalani training 1 bulan PKWT tersebut juga telah melanggar pasal 59 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja baik hubungan kerja dengan status PKWT/perjanjian kerja kontrak atau hubungan kerja dengan status PKWT/pekerja tetap, telah diatur dalam pasal 50 s/d pasal 63 Undang- undatng No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta telah pula diatur dalam pasal 2 s/d pasal 6 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas Tahun 2012 – 2014 (bukti T.12) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.1 bukti Penggugat berupa sandi transaksi pada buku tabungan Penggugat, dimana Penggugat telah menerima upah pertama pada tanggal 25 Febuari 2010 sebesar Rp.1.000.000, kemudian menerima upah upah tanggal 28 Maret 20102 , sebesar Rp.1.500.000,- selanjutnya menerima upah bulan April dan bulan Mei 2010 masing- masing sebesar Rp. 1.480.000,- bilamana dikaitkan dengan bukti P. 3 Penggugat dimana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diikat dengan PKWT/ Perjanjian Kerja Kontrak dengan Nomor : No. 006/SMMF/KK/BKL/VI/2010 mulai berlaku sejak tanggal 1 Juni 2010 berakhir tanggal 31 Mei 2011, maka benar bahwa Penggugat telah bekerja selama 6 bulan

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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 Percobaan 1 bulan, sebelum diterbitkannya perjanjian tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P. 3 Penggugat berupa PKWT/Perjanjian Kerja Kontrak dengan Nomor : No. 006/SMMF/KK/BKL/VI/2010 mulai berlaku sejak tanggal 1 Juni 2010 berakhir tanggal 31 Mei 2011, dimana PKWT/Perjanjian kontrak tersebut, diberalakukan bukan pada awal terjadinya hubungan kerja tetapi terjadi setelah Penggugat telah melaksanakan pekerjaannya selama 6 bulan kerja dan telah menjalani training/ percobaan 1 bulan, sedangkan berdasarkan bukti P.4 Surat Persetujuan Penerimaan Pegawai No. 0018./SMMF-HRD Int/BKL/I/2010 tertanggal 29 Maret 2010 , serta bukti P.5 berupa Perjanjian Kerja Kontrak No. 0002/PKWT II/SMMF-HRD Int/BKL/IV/2012 tertanggal 28 April 2014 dimana Tergugat memerintah Penggugat untuk menandatangani pada Akhir Febuari 2014, yang masa berlaku PKWT/Perjanjian Kerja Kontrak Tersebut pada tanggal 28 April 2014, maka hubungan kerja berdasarkan PKWT tersebut, telah melanggar ketentuan Pasal 3 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas, dimana Pasal 3 ayat 1 Peraturan perusahaan tersebut, menyatakan masa percobaan ditetapkan untuk waktu paling lama 3 bulan secara tidak terputus dan menjelang masa berakhirnya akan dilakukan evaluasi prestasi untuk proses lebih lanjut (berlaku bagi calon karyawan tetap). Sedang pasal 3 ayat 2 menyatakan karyawan yang menjalani masa percobaan wajib diberitahu kapan mulai berakhirnya masa percobaan tersebut, yang teknis pelaksanaannya akan diatur dalam surat edaran direksi/aturan tersendiri. Selain itu PKWT/Perjanjian kerja kontrak tersebut, telah melanggar pula ketentuan pasal 5 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas dimana pasal 5 ayat 1 menyatakan Perusahaan berhak mempekerjakan karyawan untuk masa kerja tertentu dengan syarat dan ketentuan yang diatur secara khusus dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara karyawan dengan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan pasal 5 ayat 2 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas tersebut menyatakan sebelum memulai bekerja setiap karyawan menandatangani perjanjian kerja yang antara lain menyatakan telah mengetahui dan menyetujui syarat-syarat ketentuan Peraturan Perusahaan;

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan tersebut, diatas terbukti bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, tidaklah diikat dengan ketentuan sebagaimana diatur pasal 3 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas dimana tergugat diwajibkan untuk melakukan evaluasi prestasi terhadap Penggugat yang telah selesai menjalani masa percobaan/training kerja selama 1 bulan, apakah akan dilakukan pengangkatan atau hubungan kerjanya akan diakhiri. Sesuai ketentuan pasal 6 Peraturan Perusahaan tersebut, karyawan yang telah dievaluasi kinerjanya serta dinyatakan lulus masa percobaan oleh perusahaan, maka diangkat sebagai karyawan tetap yang semestinya Tergugat mengeluarkan surat pengangkatan terhadap Penggugat, tetapi yang terjadi adalah Tergugat melakukan pengikatan hubungan kerja dengan Penggugat berdasarkan PKWT/Perjanjian Kerja Kontrak , dimana PKWT tersebut, tidak pula sesuai dengan ketentuan pasal 5 ayat 2 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas yang telah mewajibkan baik Penggugat maupun Tergugat sebelum memulai bekerja untuk menandatangani perjanjian kerja, malahan yang terjadi adalah Penggugat telah memulai dan melaksanakan pekerjaannya dari bulan Januari 2012 baru kemudian pada bulan Juni 2010 PKWT/perjanjaian kerja kontrak di tandatangani.

Menimbang, bahwa pada PKWT/Perjanjian Kerja Kontrak dengan Nomor : 006/SMMF/KK/BKL/VI/2010 mulai berlaku sejak tanggal 1 Juni 2010 berakhir tanggal 31 Mei 2011 tersebut, dimana pada PKWT tersebut, Penggugat dipekerjakan sebagai Suveyor yang mana sifat dan jenis pekerjaan tersebut, merupakan pekerjaan rutin dan bersifat tetap bukan bersifat sementara , tidak terpengaruh oleh musim atau cuaca juga tidak pula tergantung atau berhubungan dengan produk baru , serta tidak akan berakhir dalam waktu paling lam tiga tahun

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 tidak ada selama perusahaan masih melakukan kegiatan usahanya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa PKWT/Perjanjian kerja Kontrak yang dibuat oleh Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat 1 dan ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003, serta melanggar pasal 3 ayat 1 dan 2, pasal 4 ayat 1 dan 2 serta pasal 8 ayat 1 dan 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia atau Kepmen 100/Men/VI/2004, selain itu PKWT/Perjanjian Kerja Kontrak tersebut, tidak pula dicatatkan pada instansi dinas tenaga kerja setempat oleh karenanya PKWT tersebut, juga telah melanggar ketentuan pasal 13 KepMenNakertrans RI No. 100Men/VI/2004 Tantang Ketentuan Pelaksanaan PKWT;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 59 ayat 7 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, dan ayat 2 maka demi hukum PKWT tersebut, menjadi PKWTT/ perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan sebagaimana dimaksud diatas diatur pula dalam pasal 15 ayat 2 ayat 3 dan ayat 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia No. KEP.100/MEN/VI/2004;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan tersebut, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat **Demi Hukum** menjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan status hubungan kerja menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian pertimbangan hukum tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum Penggugat poin 2, poin 3 serta yang menyatakan bahwa Perjanjian kerja kontrak antara Penggugat dengan Tergugat batal demi hukum, bahwa antara Penggugat dan Tergugat terikat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu, beralasan hukum oleh karenanya dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diuraikan pada pertimbangan tersebut diatas, bahwa status hubungan kerja Penggugat adalah sebagai karyawan Tergugat dengan status hubungan kerja menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, oleh karena itu selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau telah sesuai dengan ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku ;

Menimbang, bahwa silang sengketa dalam perkara Aquo bermula dari Tergugat pada bulan Februari 2014 memerintahkan Penggugat untuk menandatangani surat persetujuan penerimaan pegawai dan surat Perjanjian Kerja Kontrak/PKWT, Penggugat menolak untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak tersebut, hal ini telah dibenarkan pula oleh saksi Asvica shinta, saksi Aldiansyah serta saksi Amalia masing-masing adalah saksi Penggugat yang telah memberikan keterangan di depan persidangan menyatakan saksi mengetahui pada bulan Februari 2014 Penggugat diperintahkan untuk menandatangani perjanjian kontrak. Namun oleh karena Penolakan ini, Tergugat justru telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, dengan mengkualifikasikan bahwa hubungan kerja berakhir karena masa kontrak telah berakhir hal tersebut, dipetegas pula dengan bukti P. 15 Penggugat berupa SMS tanggal 8 Maret 2014 dari Eko. P. Brance Manager yang isinya memberikan peringatan agar karyawan termasuk Penggugat memutuskan untuk segera melengkapi berkas/data yang diminta current kanwil maka bagi yang tidak melengkapi agar tidak perlu masuk kerja lagi karena tidak ada jaminan pada akhir bulan nanti masih menrima gaji;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam dalil sanggahannya menyatakan bahwa PHK terhadap Penggugat selain dikarenakan PKWTT/Perjanjaian kontrak kerja telah berakhir juga menyatakan pemutusan hubungan kerja tersebut dikarenakan penggugat mangkir kerja selama lebih dari 5 hari dan ketika dilakukan konfirmasi via telepon yang dimana dalam hal ini sebagai konfirmasi awal penggugat dengan tegas

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id (via SMS) kepada Bapak Eko Prayetno selaku Branch Manager, dan kemudian Bpk Eko Prayetno meminta Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri namun sampai hari ini yang bersangkutan tidak menyerahkan surat pengunduran diri dan tidak pernah masuk kantor;

Menimbang, bahwa terhadap dalil sanggahan Tergugat tersebut, setelah Majelis Hakim memeriksa bukti-bukti di persidangan tidak ada satu bukti pun yang diajukan oleh Tergugat yang menjelaskan bahwa Penggugat dapat didiskualifikasikan telah mengundurkan diri dari PT. Snar Mas sebagaimana diatur dalam pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan bukti T. 7 yang telah dinyatakan oleh Tergugat bahwa Penggugat telah mengundurkan diri melalui SMS tidak dapat dijadikan dasar untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir dengan kualifikasi Penggugat telah menundurkan diri karena tidak memenuhi ketentuan sebagaimana telah diatur dalam pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, justru terjadi adalah bersarkan bukti P. 15 Penggugat berupa SMS tanggal 8 Maret 2014 dari Eko. P. Brance Manager yang isinya memberikan peringatan agar karyawan termasuk Penggugat memutuskan untuk segera melengkapi berkas/data yang diminta current kanwil maka bagi yang tidak melengkapi agar tidak perlu masuk kerja lagi karena tidak ada jaminan pada akhir bulan nanti masih menerima gaji, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Penggugat ;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan tersebut diatas, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat Demi Hukum menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu, maka PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat dengan alasan Perjanjian kerja kontrak telah berakhir dan Penggugat di PHK dengan kualifikasi telah mengundurkan diri karena mangkir lebih dari 5 hari tersebut tidak dapat dibenarkan karena Penggugat pada perkara aquo juga tidak pernah mengajukan surat pengunduran diri, maka PHK yang dilakukan tersebut, telah bertentangan dengan, ketentuan pasal 154 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka sesuai ketentuan pasal 151 ayat 2 dan ayat 3 UU No. 13 tahun 2003 tersebut, dimana ayat 3 pasal tersebut menyatakan dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat oleh Tergugat belum mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana ditentukan dalam Pasal 151 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. maka sesuai dengan ketentuan pasal 155 ayat (1) PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tersebut **batal demi hukum**. Akibat PHK batal demi hukum sesuai ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat petitem Penggugat poin 5 yang menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah PHK sepihak dan tidak sah beralasan hukum karena itu dapat dikabulkan ;

Menimbang, bahwa Penggugat pada perkara aquo telah mendalilkan bahwa Tergugat telah membayar upah kepada Penggugat dibawah ketentuan Upah minimum Provinsi DKI Jakarta karena Penggugat menganggap PT. Sinar Mas Multifinance berkedudukan di Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta sementara dalam Peraturan Perusahaannya Tergugat tidak mencantumkan ketentuan untuk menyesuaikan Upah Pekerja dengan Upah Minimum di masing-masing Provinsi wilayah kerja PT. Sinar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Penggugat wajib melaksanakan ketentuan tentang Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta bagi seluruh karyawannya;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut, setelah Majelis Hakim memeriksa bukti dan saksi saksi yang diajukan di depan persidangan dimana berdasarkan bukti P.3 bukti Penggugat berupa perjanjian kerja kontrak antara Penggugat dengan Tergugat dimana Penggugat menerima upah sebesar Rp. 1.000.000 dan mendapat tunjangan sebesar Rp.500.000,- setiap bulannya maka gaji yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 1.500.000,- setiap bulannya. Sedangkan berdasarkan bukti P.2 bukti Penggugat berupa bukti P.1 bukti Penggugat berupa sandi transaksi pada buku tabungan Penggugat, dimana Penggugat telah menerima upah pertama pada tanggal 25 Febuari 2010 sebesar Rp.1.000.000, kemudian menerima upah tanggal 28 Maret 20102 , sebesar Rp.1.500.000,- selanjutnya menerima upah bulan April dan bulan Mei 2010 masing- masing sebesar Rp. 1.480.000,- serta menerima upah dari bulan Juni 2010 s/d Maret 2013 Penggugat telah menerima upah rata-rata sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) setiap bulannya;

Menimbang berdasarkan bukti T.10 , dimana PT. Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu telah melakukan wajib lapor ke Dinas Tenaga Kerja Pemuda Dan Olah Raga Kota Bengkulu, serta berdasarkan bukti T.11 berupa Tanda Bukti Pendaftaran Perusahaan No.0342/BPPT/2013 dimana PT. Sinar Mas Multifinance telah pula terdaftar pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Pemerintah Kota Bengkulu;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut, meskipun dalam perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak ditentukan secara jelas mengenai besaran atau berdasarkan UMP mana yang akan diberlakukan bagi kedua Pihak maka secara normative ketentuan upah minum Provinsi Bengkulu yang berlaku oleh karenanya Tergugat tidak boleh membayar upah dibawah ketentuan upah minimum Provinsi Bengkulu;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum dan berdasarkan surat keputusan Gubernur Bengkulu tanggal 12 Oktober 2012 No. D. 308.XIV/2012 tentang upah minimum Provinsi Bengkulu sebesar Rp.1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) mulai berlaku terhitung 1 Januari 2013,(Bukti T.11) dan Keputusan Gubernur Bengkulu No. Y.459.XIV.Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2013 mulai belaku tanggal 1 Januari 2014 (Bukti T.12) maka berdasrkan bukti P. 1 bukti Penggugat berupa sandi transaksi pada buku Bank Tergugat telah membayar upah Penggugat dibawah ketentuan upah minimum Privinsi Bengkulu untuk bulan Febuari dan Maret tahun 2014 dimana berdasarkan bukti P.2 Penggugat hanya membayar upah Penggugat untuk bulan Febuari dan Maret 2014 masing-masing sebesar Rp.1.308.300,-

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan tersebut diatas, maka tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar kurang upah kepada Penggugat dapat dikabulkan sebatas kekurangan sesuai ketentuan upah minimum provinsi Bengkulu yakni untuk bulan Febuari dan Maret 2014 sebesar Rp.41.700,- x 2 bulan sebesar Rp.83.400,- .Oleh karena itu petitum Penggugat Poin 4 tidak beralasan oleh karenanya haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selain menuntut kekurangan upah Penggugat menuntut pula agar Tergugat membayar pemotongan tunjang tetap yang biasa diterima Penggugat sejak bulan Desember 2013 s/d Maret 2014 yang telah dihapuskan oleh Tergugat ;

Menimbnang, bahwa terhadap dalil tuntutan Penggugat tersebut, Majelis Hakim meberpendapat tuntutan pembayaran pemotonngan tunjangan tersebut, dapat dikabulkan karena dilakukan pada saat Penggugat dimutasikan kebagian Marketing,

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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 mahkamah agung.go.id dan normative bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak boleh mengurangi hak-hak penggugat yang biasa diterimanya.;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan hak-hak apakah yang didapat Penggugat terhadap PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat ? ;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam uraian pertimbangan tersebut diatas, dimana Penggugat tidak dapat di PHK dengan alasan Penggugat telah mendundurkan diri serta alasan kontrak kerja telah berakhir, yang terjadi adalah PHK tanpa mengajukan penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial(dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu) batal demi hukum sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka terhadap pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Tergugat harus membayar hak hak Penggugat berupa pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, cuti tahunan yang belum diambil, serta THR tahun 2014 yang belum dibayar ;

Menimbang, bahwa selain menuntut uang pesangon Penggugat menuntut pula gaji yang belum dibayar, terhadap hal tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa karena pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tanpa mengajukan penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu, maka PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka kepada Penggugat beralasan hukum untuk diberikan upah yang belum dibayar selama bulan April s/d bulan Juli 2014 sebesar Rp.1.350.000, (upah pokok) + Rp. 500.000,-(tunjangan tetap) = Rp.1.850.000,- x 4 (empat) bulan = Rp.7.400.000,- (tujuh juta empat ratus rupiah) serta diberikan pula upah selama proses sebesar Rp.1.350.000, (upah pokok) + Rp. 500.000,-(tunjangan tetap) = Rp. x 4 (empat) bulan = Rp.7.400.000,- (tujuh juta empat ratus rupiah) mulai dari proses Mediasi sampai dengan diperkirakan selesainya perkara ini ;

Menimbang, bahwa meskipun PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat adalah PHK sepihak dan batal demi hukum yang semestinya Penggugat harus dipekerjakan kembali akan tetapi Penggugat dalam perkara aquo memohon pula agar Majelis Hakim dapat meneatapkan agar hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diakhiri sesuai ketentuan pasal 169 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka, menurut Majelis Hakim hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dilanjutkan lagi, dari uraian pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim menyatakan membatalkan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah terjadi antara Tergugat dengan Penggugat dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan berakhir sejak dibacakan putusan ini dan terhadap PHK tersebut sesuai ketentuan pasal 169 ayat 2, Tergugat harus membayar hak hak penggugat berupa kurang pembayaran upah tahun tahun 2014, kekurangan tunjangan dari desember 2013 s/d Maret 2014, pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, cuti Tahunan tahun 2013, THR tahun 2014, gaji yang belum dibayar untuk bulan Aprils/d Juli 2014 serta upah Proses selama 4 bulan sebagai berikut ;

- Kekurangan upah tahun 2014 Rp. 83.400,-
- Kekurangan tunjangan bulan Desember 2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	Rp. 400.000,- x 4	Rp. 1.600.000,-
• Pesangon : 2 x 5 x Rp. 1.850.000,-		Rp. 18.500.000,-
• Uang Penghargaan masa kerja 2 x Rp.1.850.000,-		Rp. 3.700.000,-
• Uang Penggantian Hak : 15% x Rp.22.200.000,-		Rp. 3.330.000,-
• Cuti tahunan tahun 2013. 12/25 x Rp.1.880.000,-		Rp. 902.400,-
• THR (Tunjangan Hari Raya) tahun 2014		Rp. 1.850.000,-
- Upah yang belum dibayar bulan April S/d Juni 201		Rp. 7.400.000,-
• Uang Selama Proses : 4_x Rp.1.850.000,-		<u>Rp. 7.400.000,-</u>

Jumlah keseluruhan (total)

Rp.44.765.800,-

(empat puluh empat juta tujuh ratus enam puluh lima ribu delapan ratus rupiah)

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan tersebut diatas maka petitum Penggugat poin 6 dan poin 7 beralasan hukum untuk dikabulkan, sedangkan terhadap petitum Penggugat poin 8 beralasan hukum dan dapat dikabulkan sepanjang menyangkut kekurangan pembayaran upah tahun tahun 2014 sesuai ketentuan UMP Provinsi Bengkulu, kekurangan tunjangan tahun 2014 uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan ayat 4, uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat 3 gaji bulan April s/d Juni 2014, cuti Tahunan tahun 2013, THR tahun 2014 serta upah selama proses 4 bulan ;

Menimbang, bahwa mengenai petitum Penggugat poin 8 mengenai agar putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu, karena tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam pasal 180 HIR/191 R.Bg maka beralasan hukum untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum penggugat poin 10 karena tuntutan penggugat merupakan pembayaran sejumlah uang maka tuntutan akan pembayaran uang paksa atau dwangsom tidak beralasan hukum dikabulkan oleh karenanya harus dinyatakan ditolak (pasal 606 RV) ;

Menimbang, bahwa mengenai biaya perkara walaupun Tergugat sebagai pihak yang kalah maka berdasarkan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya perkara ini Nihil ;

Memperhatikan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI

DALAM PROVISI

Menolak gugatan provisi Penggugat

POKOK PERKARA

DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
- 2 Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Kontrak Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat Demi Hukum Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Putusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah perbuatan yang melawan hukum ;

- 4 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus/ berakhir sejak dibacakan putusan ini ;
- 5 Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa, kekurangan upah tahun 2011/4 , kekurangan tunjangan Desember 2013 s/d Maret 2014, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, THR tahun 2014, gaji bulan April s/d Juni tahun 2014 serta upah selama proses selama 4 bulan sebesar **Rp.44.765.800,-(empat puluh empat juta tujuh ratus enam puluh lima ribu delapan ratus rupiah) ;**
- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar **Nihil ;**
- 7 Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bengkulu pada hari **KAMIS** tanggal **06 NOPEMBER 2014** oleh kami **RENDRA YOZAR DP, SH, MH** sebagai Ketua Majelis, **Drs. MURDAN LAIR, SH** dan **RIZANI, SH** sebagai Hakim-hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari **SENIN** tanggal **10 NOPEMBER 2014** oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi **Drs. MURDAN LAIR, SH** dan **RIZANI, SH** sebagai Hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota dan dibantu oleh **A.WIBISONO,S.Sos** sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri pula oleh **Kuasa Hukum Penggugat tanpa dihadiri Kuasa Hukum Tergugat ;**

Hakim – Hakim Ad Hoc,

Ketua Majelis,

1. **Drs. MURDAN LAIR, SH**

RENDRA YOZAR DP, SH, MH

2. **R I Z A N I, SH**

Panitera Pengganti,

A. WIBISONO, S.Sos



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

Put. No. 04/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

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

Pada hari ini, Selasa tanggal 19 Agustus 2014
Salinan Resmi Putusan ini, diberikan kepada Tergugat
An. Panitera / Sekretaris Pengadilan Hubungan Industrial
pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu
Panitera Muda PHI,

A. WIBISONO, S.Sos
NIP. 19601224 198102 1 002

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)