



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.BDG

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara:

WIDIJATNO BOEDIHARTO, yang beralamat di Jl. Seni Budaya Raya No.18 RT/W 010/004, Kelurahan Jelambar Baru, Kecamatan Grogol, Petamburan, Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Imzen Sitorus, S.H., Ojahan Pakpahan, S.H., advokat pada Kantor Advokat Imzen Sitorus & Co beralamat di Gedung Setiabudi 2 Lantai 2 (Suite 207 B-C) Estubizi, Jl.Rasuna Said Kav.62 Kuningan Jakarta 12920, Provinsi DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Oktober 2020, sebagai Penggugat;
Lawan

PT. SINAR SOSRO, yang berkantor pusat di Jalan Raya Sultan Agung Km 28 Kelurahan Medan Satria Bekasi 17132 Jawa Barat, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Muhamad Dahroni, S.H., M.H., Hendra Septianus, S.H., M.H., Asep Rohman, S.H., Advokat pada Kantor Hukum Muhamad Dahroni, S.H., M.H., dan Rekan, beralamat di Jalan Cijagra Elok No A4 Kota Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Desember 2020, sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 5 November 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 6 November 2020 dalam Register Nomor: 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Hal. 1 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini diajukan berdasarkan Pasal 14 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat dari tidak tercapainya suatu kesepakatan penyelesaian perselisihan oleh PENGUGAT dan TERGUGAT dalam proses mediasi, hal mana telah dibuktikan dengan Surat Anjuran No 567996-Disnaker.Hijamsostek tertanggal 27 Agustus 2020 (asli terlampir dalam Gugatan) oleh Pemerintah Kota Bekasi Dinas Tenaga Kerja Bekasi;

Bahwa PENGUGAT adalah Pekerja Tetap di perusahaan TERGUGAT yang bekerja sejak tanggal 1 Desember 1992 sampai Pensiun bulan Desember 2017 dari perusahaan TERGUGAT (masa kerja selama \pm 25 tahun) dengan jabatan terakhir sebagai wakil direktur accounting upah terakhir sebesar Rp. 74.289.007,-(vide: Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 bagi pegawai Tetap atau Penerima Pensiun atau Tunjangan Hari Tua/Jaminan Hari Tua Berkala, Formulir 1721-A1 yang dilaporkan TERGUGAT tanggal 10-01-2019); Bahwa selama bekerja di perusahaan TERGUGAT, PENGUGAT selalu menunjukkan produktivitas kerja dengan prestasi baik yang memiliki jenjang kenaikan jabatan sampai wakil direktur accounting;

Bahwa produktivitas kerja dengan prestasi baik ini juga terbukti dari kondisi kerja PENGUGAT tidak pernah mendapat surat peringatan dari TERGUGAT;

Bahwa upah terakhir sebesar Rp. 74.289.007 (Tujuh puluh empat juta dua ratus delapan puluh sembilan ribu tujuh rupiah), adalah hasil perhitungan dari jumlah upah PENGUGAT dalam setahun yaitu sebesar Rp. 891.468.088,- sesuai dengan SPT(Surat Pemberitahuan) Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 bagi pegawai Tetap, Formulir 1721-A1 di atas, yang dilaporkan TERGUGAT kepada Direktorat Jenderal Pajak tanggal 10-01-2019 dibagi dengan 12 bulan sehingga diperoleh hasil sekitar sejumlah Rp. 74.289.007,- per bulan upah PENGUGAT;

Bahwa PENGUGAT menggunakan SPT Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21, Formulir 1721-A1 di atas, untuk menentukan upah PENGUGAT dalam per bulan, karena PENGUGAT tidak pernah diberikan Slip Gaji oleh TERGUGAT;

Bahwa sebenarnya TERGUGAT memiliki kewajiban agar membayarkan upah disertai dengan pemberian bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima yang dapat berupa Slip Gaji sebagaimana diatur dalam pasal 17 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78/ 2015 tentang Pengupahan (PP

Hal. 2 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

78/2015) jo Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif PP No.78/2015;

Bahwa pasal 17 ayat (2) PP 78/2015 tentang pengupahan berbunyi:

"Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan."

Bahwa PENGGUGAT menggunakan SPT Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 bagi pegawai Tetap, Formulir 1721-A1 di atas sebagai dasar perhitungan upah per bulan karena SPT dimaksud secara garis besar memiliki fungsi antara lain adalah melaporkan pelunasan atau pembayaran pajak yang sudah dilakukan baik secara personal maupun melalui pemotongan penghasilan dari perusahaan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun;

Bahwa berkaitan dengan Upah PENGGUGAT, SPT ini juga berisi rincian penghasilan PENGGUGAT dalam 1 (satu) tahun (seperti Slip gaji), dan penghitungan PPh pasal 21 yang telah dilaporkan TERGUGAT kepada Direktorat Jenderal Pajak tanggal 10-01-2019;

Bahwa rincian yang tertulis pada SPT dimaksud sesuai dengan yang dikehendaki Pasal 17 ayat (2) PP no. 78 tahun 2015 yaitu sebagai *bukti pembayaran upah PENGGUGAT oleh TERGUGAT*, namun dalam setahun;

Bahwa oleh karena selama bekerja di perusahaan TERGUGAT, PENGGUGAT tidak pernah diberikan Slip Gaji oleh TERGUGAT, maka PENGGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini supaya menggunakan Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21, di atas sebagai *bukti pembayaran upah PENGGUGAT oleh TERGUGAT*;

Bahwa setelah pensiun 2017, PENGGUGAT dipekerjakan kembali mulai 1 Januari 2018 sampai dengan Desember 2018, dapat dibuktikan di SPT Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 tersebut (penghasilan PENGGUGAT dari Januari 2018 sampai dengan Desember 2018, selama 1 tahun) dan iuran JHT masih tetap dibayar;

Bahwa namun masa kerja PENGGUGAT dimaksud tanpa adanya perjanjian kerja tertulis;

Bahwa masa kerja PENGGUGAT dari 1 Januari 2018 sampai dengan akhir Desember 2018 tanpa adanya perjanjian kerja tertulis dapat dibuktikan dari Surat Anjuran No 567996-Disnaker.Hijamsostek tertanggal 27 Agustus 2020 pada huruf B. Keterangan Pengusaha tanda hubung (-) ke-4, halaman 3, di mana TERGUGAT mengakui:

Hal. 3 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

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 setelah pensiun, masa kerja Sdr. Widijatno Boediharto diperpanjang dari 1 Januari 2018 sampai dengan bulan Desember 2018 tanpa adanya perjanjian kerja."

Bahwa selain itu TERGUGAT juga melakukan pelanggaran hak-hak normatif diantaranya melakukan pembayaran iuran JHT Jamsostek/BPJS PENGUGAT tidak sesuai dengan besaran upah yang sebenarnya dan tidak membayarkan uang pesangon PENGUGAT sampai hari ini;

Bahwa permasalahan antara PENGUGAT dengan TERGUGAT dalam perkara a quo adalah tentang pengakhiran hubungan kerja;

Bahwa pada tanggal 31 Desember 2018 masa kerja PENGUGAT diakhiri oleh TERGUGAT oleh karena itu PENGUGAT meminta agar TERGUGAT membayarkan uang pesangon untuk masa perpanjangan masa kerja dari 1 Januari 2018 sampai dengan akhir Desember 2018, namun belum dibayarkan oleh TERGUGAT;

Bahwa untuk penyelesaian perselisihan tersebut PENGUGAT mengajukan permohonan pencatatan perselisihan dimaksud ke pihak Disnaker Bekasi yang diterima pada tanggal 10 Desember 2019;

Bahwa setelah dilakukan Pemanggilan oleh Mediator dari Disnaker Bekasi pada 14 Januari 2020, tanggal 4 Februari 2020, 18 Februari 2020, 17 Maret 2020, 6 Mei 2020, 22 Juli 2020 dan 29 Juni 2020 mediasi tetap gagal sehingga oleh pihak Disnaker Bekasi dikeluarkan anjuran;

Bahwa pada tanggal 27 Agustus 2020 Dinas tenaga kerja Bekasi mengeluarkan Surat Anjuran nomor 567/996- Disnaker.Hijamsostek dengan perincian sebagai berikut;

1. agar TERGUGAT dapat memberikan kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja terhadap PENGUGAT dengan memberikan uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebesar 1 (satu) bulan upah;
2. agar kedua belah pihak memberikan jawaban ke dinas tenaga kerja kota Bekasi selambat-lambatnya 10 hari setelah menerima anjuran ini;
3. Apabila para pihak atau salah satu pihak tidak menerima isi anjuran tersebut maka sesuai ketentuan pasal 14 ayat 1 dan ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Provinsi Jawa Barat di Jalan Surapati Nomor 47 Bandung.

Bahwa terhadap anjuran dimaksud tidak ada kesepakatan antara PENGUGAT dan TERGUGAT oleh karena itu PENGUGAT mengajukan gugatan Perselisihan PHK ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung;

Hal. 4 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa akibat dari perbuatan TERGUGAT tidak bersedia membayarkan pesangon dari PENGGUGAT sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UUK") dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku mengakibatkan PENGGUGAT tidak dapat menikmati apa yang menjadi haknya dari sejak Desember 2018 sampai saat ini tahun 2020;

Bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT dari 1 Januari 2018 sampai dengan akhir Desember 2018 terjadi karena adanya perjanjian kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT (Vide: Pasal 50 UUK);

Bahwa meskipun perjanjian kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tanpa adanya perjanjian kerja tertulis, namun PENGGUGAT dipekerjakan kembali oleh TERGUGAT melakukan pekerjaan yang biasa sebelum pensiun, bisa dipastikan, pekerjaan itu bersifat terus menerus atau tetap, sehingga PENGGUGAT adalah pekerja tetap di perusahaan TERGUGAT;

Bahwa karena pekerjaannya bersifat tetap maka Pekerjaannya adalah Pekerja/karyawan tetap. Syarat itu berlaku kepada seluruh pekerja tanpa membedakan usia, meskipun sudah berusia 57 tahun atau lebih;

Bahwa dari segi yuridis, UUK tidak melarang pengusaha mempekerjakan seseorang yang berusia 57 tahun atau lebih. Sesuai Pasal 55 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bangunan hubungan kerja tercipta karena pekerja dan pengusaha sepakat mengikatkan hubungan hukum, ketika perusahaan mempekerjakan pekerja berusia 57 tahun atau lebih ;

Bahwa jadi, meskipun PENGGUGAT dipekerjakan kembali oleh TERGUGAT setelah PENGGUGAT pensiun atau berusia 57 tahun atau lebih, namun karena PENGGUGAT mengerjakan pekerjaan yang bersifat terus menerus (permanen), maka PENGGUGAT adalah Pekerja tetap di perusahaan TERGUGAT;

Bahwa konsekuensinya, ketika TERGUGAT mengakhiri hubungan kerja, dan PHK dilakukan bukan karena PENGGUGAT melakukan pelanggaran hukum, maka TERGUGAT wajib membayar pesangon;

Bahwa Pasal 51 UUK menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan, sehingga untuk kasus PENGGUGAT alami dapat disebut bahwa perjanjian kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT dilakukan secara lisan;

Bahwa walau perjanjian kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT secara lisan adalah sah karena tidak bertentangan dengan ketentuan pasal 52 ayat 1 UUK yaitu a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c.adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d.

Hal. 5 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

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

pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa oleh karena PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT tanpa perjanjian kerja tertulis maka hubungan kerjanya demi hukum merupakan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PENGGUGAT adalah pekerja/karyawan tetap TERGUGAT;

Bahwa hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK yang mensyaratkan bahwa untuk pembuatan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat secara tertulis maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

Bahwa selain itu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia NOMOR KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan jam kerja waktu tertentu, Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja;

Bahwa dengan kata lain, secara a contrario dapat ditafsirkan bahwa ketika perjanjian kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka perjanjian kerja tersebut merupakan PKWTT;

Bahwa Terhadap hubungan kerja tanpa perjanjian kerja tertulis tepatlah kiranya PENGGUGAT merujuk pada Putusan MA RI No. 341 K/Pdt.SUS-PHI/2016 tanggal 21 juni 2016 jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 5 Januari 2016 yang antara lain memberikan pertimbangan bahwa oleh karena penggugat bekerja di perusahaan TERGUGAT tanpa perjanjian kerja maka hubungan kerjanya merupakan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PENGGUGAT menjadi pekerja/karyawan tetap TERGUGAT sebagaimana Pasal 57 ayat (2) UUK;

Bahwa dengan demikian dalam perkara a quo, perjanjian kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah PKWTT sehingga PENGGUGAT adalah Pekerja Tetap TERGUGAT, sehingga berhak untuk menuntut hak-hak karyawan dengan status hubungan kerja PKWTT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila di PHK;

Bahwa PENGGUGAT di PHK tanpa kesalahan disamaartikan dengan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi usaha sehingga PENGGUGAT berhak menuntut pesangon dua kali ketentuan normal;

Hal. 6 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

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 dalam Putusan Mahkamah Agung RI Tingkat Kasasi sengketa hubungan industrial perkara Nomor 239 K/PDT.SUS-PHI/2015 tanggal 28 Mei 2015 menguatkan putusan Judex Factie yang menyatakan bahwa PHK tanpa Kesalahan tersebut sebagaimana dikategorikan dalam efisiensi;

Bahwa tentang PHK tanpa kesalahan tepatlah kiranya PENGGUGAT merujuk pada Putusan MA RI No. 341 K/Pdt.SUS-PHI/2016 tanggal 21 juni 2016 jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 154/Pdt.sUS-PHI/2015 tanggal 5 Januari 2016 yang antara lain memberikan pertimbangan bahwa PENGGUGAT diputus hubungan kerja oleh TERGUGAT dengan alasan tertidur dan dengan tidurnya PENGGUGAT ternyata TERGUGAT tidak mengeluarkan surat peringatan sebagaimana pasal 161 undang-undang Ketenagakerjaan oleh karenanya majelis hakim berpendapat putusnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT dapat dikualifikasikan tergugat **melakukan tindak efisiensi** sebagaimana pasal 164 ayat 3 undang-undang ketenagakerjaan;

Bahwa oleh karena Tergugat tidak pernah memberikan Surat Peringatan kepada PENGGUGAT maka dalam perkara a quo TERGUGAT melakukan PHK karena tindakan efisiensi terhadap PENGGUGAT maka berdasarkan Pasal 164 ayat 3 Nomor 13 tahun 2003 (UUK), PENGGUGAT berhak mendapat uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa TERGUGAT memutuskan hubungan kerja dengan PENGGUGAT secara sepihak, tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) adalah batal demi hukum;

Bahwa oleh karena itu PENGGUGAT berhak mendapat UPAH PROSES selama proses penyelesaian PHK belum diputus oleh pengadilan, karena TERGUGAT sudah tidak lagi menerima kehadiran PENGGUGAT di perusahaan TERGUGAT sehingga upah proses layak diminta dan dikabulkan mengingat keinginan untuk memutuskan hubungan kerja dan tiada kontribusi selama sesudahnya bukanlah bersumber dari inisiatif PENGGUGAT yang di PHK sepihak;

Bahwa disamping itu PENGGUGAT adalah Pekerja yang menggantungkan hidupnya hanya dari upah yang diterima, oleh karena itu sudah sepatutnya PENGGUGAT mendapat Upah Proses yaitu upah yang diterima PENGGUGAT selama proses perselisihan dengan TERGUGAT;

Norma hukum terkait adalah ketentuan pasal 155 ayat 2 undang-undang Ketenagakerjaan:

Hal. 7 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

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

"selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya"

Bila ketentuan pasal 155 ayat 2 UUK tersebut dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian PHK a quo, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi PENGGUGAT dalam perolehan hak selama proses penyelesaian belum diputus (in kracht van gewijsde);

Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) UUK berupaya memberikan jaminan dan perlindungan bagi pekerja untuk tetap menerima upahnya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berlangsung padahal putusan pengadilan hubungan industrial (PHI) sendiri bersifat in kracht bisa terjadi di pengadilan hubungan industrial ataupun sampai dengan putusan kasasi hubungan industrial;

Bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan maka TERGUGAT harus tetap melaksanakan segala kewajibannya berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) di atas karena belum efektif terjadi PHK sebelum ada Putusan PHI sehingga di sisi lainnya PENGGUGAT masih harus tetap memperoleh haknya selama masih berperkara dan menunggu turunnya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena memutuskan hubungan kerja dan tiada kontribusi selama sesudahnya bersumber dari inisiatif TERGUGAT ;

Bahwa mengenai besarnya upah proses maka tepatlah kiranya PENGGUGAT merujuk pada Putusan MA RI No. 341 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 21 juni 2016 jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 5 Januari 2016 yang antara lain memberikan pertimbangan bahwa oleh karena putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT maka berdasarkan Pasal 155 ayat 2 UUK jo Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 PENGGUGAT berhak atas Upah Proses dari bulan Mei sampai dengan Desember 2015 sebesar 8 bulan kali upah per bulan;

Bahwa PHK sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT menyimpang dari hukum dan TERGUGAT tidak memperlihatkan keinginan untuk menyelesaikan perselisihan PHK, maka sudah sepatutnya PENGGUGAT menuntut upah proses;

Bahwa selain itu karena status PENGGUGAT adalah Pekerja tetap (PKWTT) maka PENGGUGAT berhak memperoleh Upah Proses;

Hal. 8 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sesuai dengan Putusan PHI Bandung Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 5 Januari 2016 di atas sudah sepatutnya PENGGUGAT menerima Upah Proses dari TERGUGAT secara tunai dan seketika;

Bahwa mengenai besaran upah proses ini ada beraneka ragam putusan, namun supaya ada kepastian hukum apalagi karena pesangon dari PENGGUGAT sudah 2 tahun lebih tidak dibayarkan kepada PENGGUGAT maka sudah sepatutnya PENGGUGAT merujuk pada Putusan PHI Bandung Nomor 154/Pdt.Sus-PHI/2015 di atas, bahwa PENGGUGAT berhak atas upah proses dari bulan Januari 2019 sampai dengan Agustus 2019, sebesar sebagai berikut 8 (delapan) kali upah per bulan = 8 bulan x Rp.74.289.007,- = Rp. 594.312.056,- ;

Bahwa adanya PHK secara sepihak yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT dengan demikian PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk memutuskan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT;

Bahwa sesuai dengan UUK, Pasal 156, ayat (1) menyatakan: " Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

Bahwa sesuai dengan Pasal 156, ayat (1) UUK maka uang pesangon PENGGUGAT dengan masa kerja 1 tahun terdiri dari 2 (dua) komponen yakni :

- a) Uang Pesangon; dan
- b) Uang Penggantian Hak.

Bahwa sesuai Pasal 156 ayat (2) UUK bahwa Perhitungan uang pesangon PENGGUGAT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit dua (2) bulan upah. Dan berdasarkan Pasal 156 ayat (4) UUK, PENGGUGAT berhak atas Uang Penggantian hak (penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 %) .

Bawa Penggugat di-PHK oleh TERGUGAT tanpa PENGGUGAT melakukan kesalahan, maka sesuai Putusan MA Nomor 239 K/PDT.SUS-PHI/2015 di atas, dikategorikan sebagai PHK karena efisiensi oleh TERGUGAT ;

Bahwa oleh karena itu PENGGUGAT berhak memperoleh uang kompensasi sesuai ketentuan pasal 164 ayat (3) undang-undang Ketenagakerjaan yaitu uang pesangon dua kali ketentuan 156 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas dengan demikian uang kompensasi PHK yang menjadi hak Penggugat adalah sejumlah Rp. 936.041.488,-

Hal. 9 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Sembilan ratus tiga puluh enam juta empat puluh satu ribu empat ratus delapan puluh delapan rupiah) yang dibayarkan TERGUGAT secara tunai dan seketika kepada PENGGUGAT, dengan perincian sebagai berikut:

a) uang Pesangon : $2 \times 2 \times \text{Rp. } 74.289.007 = \text{Rp. } 297.156.028$

b) uang Penggantian Hak : $15 \% \times \text{Rp. } 297.156.028 = \text{Rp. } 44.573.404 +$

Jumlah = Rp 341.729.432,-

Hak-hak lain yang menjadi hak PENGGUGAT:

upah proses selama 8 bulan : $8 \times \text{Rp. } 74.289.007 = \text{Rp. } 594.312.056,-$

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk berkenan menjatuhkan putusan dengan Amar sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa perbuatan TERGUGAT yang melakukan PHK secara sepihak kepada PENGGUGAT adalah perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Perjanjian kerja secara lisan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah sah ;
4. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan PENGGUGAT adalah Pekerja Tetap terhitung sejak timbulnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT;
5. Menyatakan putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT karena PHK efisiensi terhitung sejak dibacakan putusan ini;
6. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan kompensasi PHK secara tunai dan seketika kepada PENGGUGAT sejumlah Rp. 936.041.488,- (Sembilan ratus tiga puluh enam juta empat puluh satu ribu empat ratus delapan puluh delapan rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

a) uang Pesangon : $2 \times 2 \times \text{Rp. } 74.289.007 = \text{Rp. } 297.156.028$

b) uang Penggantian Hak : $15 \% \times \text{Rp. } 297.156.028 = \text{Rp. } 44.573.404 +$

Jumlah = Rp 341.729.432,-

Hak-hak lain yang menjadi hak PENGGUGAT:

upah proses selama 8 bulan : $8 \times \text{Rp. } 74.289.007 = \text{Rp. } 594.312.056,-$

7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara.

-- Atau apabila Majelis Hakim yang mengadili perkara a-quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et Bono) ;

Hal. 10 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Para Penggugat yang dikemukakan dalam gugatannya kecuali secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Perusahaan Tergugat adalah Suatu Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang industri teh siap minum dalam kemasan botol;
3. Bahwa benar Penggugat Pernah bekerja diperusahaan Tergugat, dimana Penggugat awal masuk bekerja diperusahaan Tergugat yaitu sejak tanggal 1 Desember Tahun 1992 dan berakhir karena memasuki pensiun yaitu pada akhir Desember Tahun 2017 dengan Jabatan terakhir adalah sebagai Wakil Direktur Accounting dengan upah terakhir yang diterima yaitu sebesar Rp. 70.350.000,-, (*tujuh puluh juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah*);
4. Bahwa menjawab dalil Penggugat pada paragraf 6 halaman 3, paragraf 2, paragraf 3 dan paragraf 5 halaman 4 Gugatannya, terhadap pensiunnya Penggugat, Tergugat telah memberikan kompensasi terhadap Penggugat, dimana kompensasi tersebut yang seharusnya diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 2.221.399.000,-, (*dua milyar dua ratus dua puluh satu juta tiga ratus Sembilan puluh Sembilan ribu rupiah*) dengan masa kerja berakhir di akhir Desember 2017, namun atas kebijakan Direktur Keuangan kompensasi yang diterima Penggugat adalah menjadi sebesar Rp. 3.036.695.500 (*tiga milyar tiga puluh enam juta enam ratus sembilan puluh lima ribu lima ratus rupiah*), dimana kelebihan pemberian kompensasi tersebut dengan mendasarkan adanya kesepakatan secara lisan bahwa masa kerja Penggugat menjadi berakhir di Desember 2018, dengan pengakhiran masa kerja pada Tanggal 31 Desember Tahun 2018, dimana jelas bahwa pekerjaan terakhir yang dilakukan Penggugat diperusahaan Tergugat adalah tanggal 30 Desember 2018;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa menjawab dalil Penggugat pada paragraf 6, paragraf 7 halaman 4 sampai dengan halaman 5 serta paragraf 1 dan paragraf 2 halaman 5 Gugatannya, memang benar permasalahan antara Tergugat dengan Para Pengugat telah dilakukan bipartit serta mediasi dimana mediator Disnaker Kota Bekasi mengeluarkan Anjuran Nomor 567/996-Disnaker.Hijamsostek tanggal 27 Agustus 2020, dimana Menganjurkan:

ANJURAN

1. Agar Pengusaha PT. Sinar Sosro dapat memberikan kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja terhadap Sdr. Widijatno Boediharto dengan memberikan uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebesar 1 (satu) bulan upah;
 2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini;
 3. Apabila para pihak atau salah satu pihak tidak menerima isi anjuran ini maka sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Noor 13 Tahun 2003 dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Provinsi Jawa Barat JL. Surapati No. 47 Bandung.
Bahwa terhadap isi Anjuran tersebut, dengan niat dan itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat, Tergugat menerima isi Anjuran tersebut.
6. Bahwa menjawab dalil Penggugat pada paragraf 7, paragraf 8 halaman 5 Gugatannya, perlu Tergugat tegaskan bahwa dalil Penggugat yang menyatakan bahwa “.....akibat dari perbuatan TERGUGAT tidak bersedia membayarkan pesangon..” dalil tersebut adalah dalil yang dibuat-buat dan cenderung menguntungkan Penggugat semata, hal tersebut karena faktanya justru pesangon yang dimaksud Penggugat telah diterima oleh Penggugat diawal, dimana jelas kompensasi yang telah diberikan Tergugat telah diperhitungkan berdasarkan masa kerja terakhir Penggugat bekerja;
7. Bahwa menjawab dalil Penggugat pada paragraf 9 halaman 5, halaman 6, halaman 7 Gugatannya, Perlu Tergugat tegaskan bahwa justru pemberian kompensasi sebesar Rp. 3.036.695.500 (*tiga milyar tiga puluh enam juta enam ratus sembilan puluh lima ribu lima ratus rupiah*) yang Tergugat berikan kepada Penggugat dengan perhitungan masa kerja akhir desember 2018 menunjukan bahwa Tergugat selama ini menganggap hubungan kerja yang terjadi adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu;

Hal. 12 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa menjawab dalil Penggugat pada paragraf 1 halaman 8 Gugatannya, tidak benar bahwa "Penggugat di PHK tanpa kesalahan", yang benar bahwa berakhirnya hubungan kerja tersebut karena penambahan waktu kerja terhadap Penggugat telah berakhir dimana pemberian kompensasi sebesar Rp. 3.036.695.500 (*tiga milyar tiga puluh enam juta enam ratus sembilan puluh lima ribu lima ratus rupiah*) memang diperhitungkan sampai dengan akhir Desember 2018;
9. Bahwa menjawab dalil Penggugat pada paragraf 3 dan 4 halaman 8 Gugatannya, dalil tersebut adalah dalil yang bertolak belakang dengan dalil sebelumnya, karena bagaimana mungkin Tergugat melakukan efisiensi sementara pada dalil sebelumnya Penggugat sendiri menyatakan sebelumnya telah menyatakan pensiun;;
10. Bahwa menjawab dalil Penggugat pada paragraf 1, 2, 3, 4, 5 dan 6 halaman 9, halaman 10 Gugatannya, adalah sangat tidak beralasan Penggugat memohonkan upah yang biasa diterima, hal tersebut karena faktanya sejak tanggal 31 Desember 2018 sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat faktanya telah dibayarkan sebelumnya, selain itu, tidak berhak lagi Penggugat menerima upah dari Tergugat sejak bulan Januari Tahun 2019 telah sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan;
11. Bahwa terhadap dalil-dalil Para Penggugat selebihnya, Tergugat tidak merasa perlu untuk menjawabnya, karena merupakan pengulangan-pengulangan serta tidak ada relevansinya dengan perkara aquo.

Berdasarkan uraian-uraian serta fakta-fakta hukum dan penjelasan dari Tergugat adalah sangat jelas bahwa kompensasi yang telah diberikan Tergugat kepada Penggugat telah diperhitungkan berdasarkan masa kerja terakhir Penggugat bekerja adalah sah menurut hukum dan sama sekali tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga, dengan demikian Tergugat mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk dapat memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

PRIMAIR

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Tergugat tidak melakukan PHK secara sepihak ;

Hal. 13 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan bahwa kompensasi sebesar Rp. 3.036.695.500 (*tiga milyar tiga puluh enam juta enam ratus sembilan puluh lima ribu lima ratus rupiah*) yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat berdasarkan perhitungan masa kerja di 30 Desember 2018;
4. Menyatakan bahwa Tergugat telah memberikan hak-hak Penggugat dengan Perhitungan Masa kerja sampai dengan Tanggal 30 Desember 2018;
5. Menyatakan bahwa sudah tidak ada lagi kewajiban apapun dari Tergugat kepada Penggugat;
6. Membebankan biaya perkara menurut hukum.

SUBSIDAIR

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

Menimbang, bahwa terhadap jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya di depan persidangan menyatakan tidak akan mengajukan Replik secara tertulis, dan tetap berpegang pada dalil yang disampaikan di dalam gugatan;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak mengajukan Replik secara tertulis, Tergugat melalui Kuasa Hukumnya di depan persidangan menyatakan tidak akan mengajukan Duplik secara tertulis, dan tetap berpegang pada dalil yang disampaikan di dalam jawaban;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan setelah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda P-1 s/d P-5 sebagai berikut:

1. P-1 : Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Penggugat;
2. P-2 : Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 atas nama Penggugat;
3. P-3 : *Minutes Of Meeting* Bipartit I, tanggal 16 November 2019;
4. P-4 : *Minutes Of Meeting* Bipartit II, tanggal 6 Desember 2019;
5. P-5 : Anjuran Nomor: 567/996-Disnaker.Hijamsostek yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, tanggal 27 Agustus 2020;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk meneguhkan dalil jawabannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda T-1 s/d T-5 sebagai berikut:

1. T-1 : Surat Keputusan Promosi Tetap Kayawan Nomor 041/HRD/SKK-PT/VIII/2011 Tanggal 1 Agustus 2011;

Hal. 14 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. T-2 : *Print out* gaji atas nama Penggugat;
3. T-3 : Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Final;
4. T-4 : *Absence Detail From Machine* atas nama Penggugat (Bulan Oktober, November dan Desember 2018);
5. T-5 : *Print Out* detail gaji serta detail penghasilan bulan Desember 2018 atas nama Penggugat;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis di depan persidangan pihak Penggugat mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama: Piter alias Chee Ping, Tempat/Tanggal Lahir: Dabo Singkep, 5-1-1969, Jenis Kelamin: Laki-Laki, Agama: Budha, Alamat: Citra 3 Blok D-1/20, RT. 011, RW. 013, Kel. Pegadungan, Kec. Kalideres, Jakarta Barat, Prov. DKI Jakarta, dengan disumpah menurut Agamanya telah memberikan keterangan di persidangan, sebagaimana termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim pihak Tergugat melalui Kuasa Hukumnya di depan persidangan menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa pihak Penggugat maupun pihak Tergugat masing-masing melalui Kuasa Hukumnya telah menyerahkan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 25 Januari 2021;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, yang pada pokoknya Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dibacakan dan menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang Penggantian Hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan Tergugat pada pokoknya mohon agar Majelis Hakim menyatakan Tergugat tidak lagi mempunyai kewajiban apapun

Hal. 15 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Penggugat, karena Tergugat telah memberikan kompensasi kepada Penggugat dengan perhitungan masa kerja sampai dengan 30 Desember 2018;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat pada prinsipnya para pihak yang berselisih sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja, hanya saja para pihak berbeda pendapat tentang kualifikasi putusannya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi tidak ada titik temu ;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit maka perselisihan dilanjutkan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, yang telah menerbitkan Surat Nomor: 567/996-Disnaker.Hijamsostek, tanggal 27 Agustus 2020 perihal Anjuran;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Register Perkara Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg tanggal 6 November 2020;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal/dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR, Penggugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-5 dan mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama Piter alias Chee Ping yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-5 dan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti dan keterangan saksi yang telah diajukan oleh Penggugat serta bukti yang telah diajukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti tentang pertama kali

Hal. 16 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat adalah sejak tanggal 1 Desember 1992, dengan status sebagai pekerja tetap di perusahaan Tergugat (bukti T-1);

Menimbang, bahwa oleh karena terdapat perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Tergugat, tentang nilai upah yang diterima oleh Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat, maka sebelum lebih lanjut mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan terhadap perbedaan pendapat tentang nilai upah tersebut;

Menimbang, bahwa Pasal 174 HIR menyatakan, Pengakuan yang diucapkan di hadapan hakim, cukup menjadi bukti untuk memberatkan orang yang mengaku itu, entah pengakuan itu diucapkannya sendiri, entah dengan perantaraan orang lain, yang diberi kuasa khusus;

Menimbang, bahwa Pasal 1925 KUHPdata menyatakan, Pengakuan yang diberikan di hadapan Hakim, merupakan suatu bukti yang sempurna terhadap orang yang telah memberikannya, baik sendiri maupun dengan perantaraan seseorang yang diberi kuasa khusus untuk itu;

Menimbang, bahwa terhadap perbedaan pendapat tentang upah terakhir yang diterima oleh Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat oleh karena administrasi tentang pengupahan merupakan domain serta kewenangan dari perusahaan, maka dalam menentukan nilai upah dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim akan mengacu pada pernyataan yang disampaikan oleh perusahaan (*in casu* Tergugat) baik melalui keterangan di dalam anjuran yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi (bukti P-5), maupun dalil yang disampaikan oleh pihak Tergugat di dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa dalam persidangan Majelis Hakim menemukan fakta, Tergugat menyatakan dengan tegas dan jelas di dalam anjuran yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi (bukti P-5) maupun di dalam dalil posita jawaban angka 3 halaman 2, bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat adalah sebesar Rp 70.350.000 (Tujuh Puluh Juta Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah menyatakan dengan tegas dan jelas baik di dalam anjuran maupun di dalam dalil jawaban tentang nilai upah terakhir yang diterima oleh Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 174 HIR Jo Pasal 1925 KUHPdata Majelis Hakim berpendapat, upah terakhir yang diterima oleh Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat adalah sebagaimana dalil yang

Hal. 17 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

disampaikan oleh Tergugat tersebut yaitu sebesar Rp 70.350.000 (Tujuh Puluh Juta Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa para pihak yang berselisih sama-sama mendalilkan, Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak 1 Desember 1992 sampai dengan bulan Desember 2017, dengan jabatan terakhir adalah Wakil Direktur Accounting;

Menimbang, bahwa pada bulan Desember 2017, Penggugat telah memasuki usia pensiun, serta Tergugat telah memberikan kompensasi kepada Penggugat, karena Penggugat telah memasuki usia pensiun tersebut, yang mana terhadap hal tersebut sama-sama diakui oleh para pihak yang berselisih;

Menimbang, bahwa setelah mendapatkan kompensasi karena memasuki usia pensiun tersebut, para pihak yang berselisih sama-sama mengakui, Penggugat tetap bekerja di perusahaan Tergugat sejak 1 Januari 2018 sampai dengan bulan Desember 2018 dengan jabatan tetap sebagai Wakil Direktur Accounting;

Menimbang, bahwa setelah bulan Desember 2018 Penggugat tidak lagi bekerja di perusahaan Tergugat, dan terhadap hal tersebut Penggugat menuntut agar Tergugat memberikan kompensasi terhadap masa kerja yang dilalui oleh Penggugat sejak 1 Januari 2018 sampai dengan bulan Desember 2018 tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan yang disampaikan oleh Penggugat tersebut, Tergugat menyatakan tidak bersedia untuk memberikan kompensasi kepada Penggugat, karena menurut Tergugat kompensasi yang diberikan kepada Penggugat pada bulan Desember 2017 tersebut, telah dihitung dengan masa kerja Penggugat sampai dengan Desember 2018;

Menimbang, bahwa dalam persidangan Majelis Hakim memukan fakta, para pihak tidak dapat membuktikan adanya surat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diterbitkan oleh Tergugat terhadap Penggugat, sebagai bukti telah berakhirnya hubungan kerja antara para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak terdapat bukti tentang telah berakhirnya hubungan kerja antara para pihak yang berselisih, maka berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Jo Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Majelis Hakim

Hal. 18 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

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

berpendapat, demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan belum pernah terputus, dengan status Penggugat sebagai pekerja tetap di perusahaan Tergugat, dengan masa kerja dihitung sejak 1 Januari 2018, sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2, angka 3 dan angka 4 berdasar hukum untuk dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa meskipun Majelis Hakim telah menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan belum pernah terputus, namun demikian oleh karena terbukti para pihak yang berselisih sama-sama berkeinginan untuk mengakhiri hubungan kerja, maka berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta dengan mempertimbangkan asas kemanfaatan bagi para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berpendapat, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak putusan dibacakan, dengan kualifikasi PHK tanpa adanya kesalahan dari pekerja *in casu* Penggugat, sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 berdasar hukum untuk dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* bukan karena adanya kesalahan dari pekerja *in casu* Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat akan adil apabila Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang Penggantian Hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena itikad baik penyelesaian perselisihan dalam perkara *a quo* dilakukan oleh Penggugat serta oleh karena putusnya hubungan kerja antara para pihak dalam perkara *a quo* bukan karena kesalahan Penggugat, maka berdasarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 Majelis Hakim berpendapat Tergugat dihukum pula untuk membayar upah proses kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar 6 (enam) bulan upah yang biasa diterima oleh Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk memberikan kepastian hukum tentang hak Penggugat atas kompensasi dan upah proses sebagai akibat putusnya hubungan kerja antara para pihak dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim memberikan perincian sebagai berikut: Uang Pesangon $2 \times 2 \times \text{Rp } 70.350.000 = \text{Rp } 281.400.000$, Uang Penggantian Hak $15 \% \times \text{Rp } 281.400.000 = \text{Rp}$

Hal. 19 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

42.210.000, dengan total sebesar Rp 323.610.000, upah proses 6 x Rp 70.350.000 = Rp 422.100.000, dengan jumlah kompensasi dan upah proses seluruhnya sebesar Rp 323.610.000 + Rp 422.100.000 = Rp 745.710.000 (Tujuh Ratus Empat Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Sepuluh Ribu Rupiah), sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 berdasar hukum untuk dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa seluruh bukti dan keterangan saksi yang diajukan oleh Penggugat maupun seluruh bukti yang diajukan oleh Tergugat yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan seluruhnya dalam mengambil putusan dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan, mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian serta menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, sedangkan nilai gugatan dalam perkara *a quo* diatas Rp 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tergugat dihukum pula untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan, dengan kualifikasi PHK tanpa adanya kesalahan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi dan upah proses kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp 745.710.000 (Tujuh Ratus Empat Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Sepuluh Ribu Rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp 765.000 (Tujuh Ratus Enam Puluh Lima Ribu Rupiah);

Hal. 20 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, pada hari Senin tanggal 1 Februari 2021 oleh kami H. Wasdi Permana, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, dengan Sugeng Prayitno, S.H., M.H., dan Abdi Manaf, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 8 Februari 2021 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Tanti Tantrismawati, S.H., M.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim - Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Sugeng Prayitno, S.H., M.H.

H. Wasdi Permana, S.H., M.H.

Abdi Manaf, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Tanti Tantrismawati, S.H., M.H.

Perincian Biaya :

Pendaftaran Gugatan	: Rp 30.000
Administrasi	: Rp 50.000
Panggilan	: Rp 645.000
Redaksi	: Rp 10.000
Materai	: Rp 10.000
PNBP	: <u>Rp 20.000</u> +
Jumlah	: Rp 765.000

Hal. 21 dari 21 Put. No. 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg