



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Nomor : 05/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 :

ALDIANSYAH

umur 24 Tahun, Kebangsaan Indonesia, yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman No. 35 RT. 02 Kelurahan Pintu Batu Kecamatan Teluk Segara 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 : 10/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 : 13/SK/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 18 September 2014;

Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Setelah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 14 Agustus 2014 tentang penunjukan Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut ;

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung Pengadilan Hakim Ketua No. 05/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 : 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl telah mengajukan hal-hal sebagai berikut ;

- Bahwa Penggugat merupakan karyawan tetap PT. Sinar Mas Multifinance terhitung sejak bulan Maret 2010 dengan jabatan sebagai Messenger dan merangkap sebagai Office Boy (OB) dengan upah sebesar Rp. 875.000,-/bulan;
- Bahwa hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilakukan secara lisan, dan ditentukan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan;
- Bahwa Perjanjian Kerja tersebut dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak **Abdul Gafar Syarif**, Branch Manager PT. Sinar Mas Multifinance yang berkedudukan di Jakarta;
- Bahwa Pasal 63 UU No. 13/2003 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 mengeluarkan Surat Pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, hal ini merupakan Tindak Pidana Pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 188 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa sejak tahun 2011, Penggugat diangkat sebagai Messenger, dengan upah tetap seperti sebelumnya yakni sebesar Rp. 875.000,-/bulan;
- 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. 875.000,-
 - b Tahun 2011, Rp. 875.000,-
 - c Tahun 2012, Rp. 875.000,-
 - d Tahun 2013, Rp. 875.000,-

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

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) UU No. 13/2003 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 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga Penggugat berhak menerima kekurangan pembayaran upah tersebut;
- Bahwa bukannya mengeluarkan Surat Pengangkatan bagi Penggugat sebagaimana telah diwajibkan kepada Tergugat dalam pasal 63 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, pada akhir bulan Februari 2014 Tergugat justru memerintahkan Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak yang sudah tidak sesuai lagi dengan tanggal pembuatannya dan bahkan sudah akan berakhir masa berlakunya pada tanggal 28 April 2014;
- Bahwa Penggugat menolak untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak tersebut, namun Tergugat justru memberikan tekanan/intimidasi terhadap Penggugat, Tergugat akan menurunkan jabatan Penggugat menjadi Office Boy;
- Bahwa selanjutnya Tergugat memerintahkan Penggugat untuk mengundurkan diri;
- Bahwa oleh karena Penggugat tidak tahan terhadap tekanan/intimidasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut maka atas Perintah Tergugat tersebut, Penggugat menandatangani surat pengunduran diri;
- Bahwa oleh karena Pengunduran Diri tersebut dilatarbelakangi dengan adanya tekanan/intimidasi dari Tergugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 154 Poin (b), sebagai upaya dari Tergugat untuk menghindarkan diri dari tanggung jawabnya terhadap hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat, sehingga sudah sepatutnyalah hukum memberikan perlindungan dan jaminan terhadap hak-hak Penggugat. Maka dengan ini Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk **membatalkan Surat Pengunduran Diri tersebut**;
- Bahwa pasal 154 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan 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*

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dengan alasan Pengunduran Diri tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 154 poin (b) UU No. 13/2003 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) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak memenuhi ketentuan pasal 154 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan sampai dengan saat ini Tergugat belum mengajukan Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan maka berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Surat Pengunduran Diri yang mengandung unsur tekanan/intimidasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut **Batal Demi Hukum** sehingga antara Penggugat dan Tergugat masih dalam ikatan hubungan kerja;
- Bahwa pasal 155 ayat (2) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “*Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*”;
- Bahwa Penggugat tetap siap untuk melaksanakan tugas-tugasnya namun tidak dipekerjakan oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 93 ayat (2) UU No. 13/2003 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	875.000	243.009	11	2.430.090
2.	2011	1.290.000	875.000	415.000	12	4.980.000
3.	2012	1.529.150	875.000	645.150	12	7.849.800
4.	2013	2.200.000	875.000	1.325.000	12	15.900.000
5.	2014	2.441.000	980.000	1.461.000	3	4.383.000
Jumlah						35.542.890



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b Upah Yang Belum dibayar,

Upah Pokok

Rp. 2.441.000,-

April s/d Agustus 2014 = 5 bulan

Rp. 2.441.000,- x 5 bulan = **Rp. 12.205.000,-**

c Tunjangan Hari Raya Keagamaan, sebesar **Rp. 2.441.000,-**

Total = Rp. 35.542.890 + Rp. 12.205.000 + Rp. 2.441.000

= Rp. 50.188.890,- (Lima puluh juta seratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus sembilan puluh rupiah)

- Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dengan adanya permasalahan ini dan mengingat :

- Tergugat tidak melakukan kewajibannya yang telah diamanatkan dalam Pasal 63 ayat (1) 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 Perjanjian Kerja Kontrak yang bertentangan dengan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sementara hubungan kerja telah berjalan 4 (empat) tahun dan Tergugat telah melakukan tekanan/intimidasi terhadap Penggugat untuk mengundurkan diri;
- Tergugat tidak membayar Upah Penggugat terhitung Upah bulan Mei s/d saat ini;
- Tergugat tidak memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) kepada Penggugat;
- Tergugat tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/buruh yang telah dituangkan dalam Peraturan Perusahaan yakni pada pasal 2 angka (2) Poin f, 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);

- 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);

a Pesangon :

Masa Kerja 4 Tahun Lebih.

Upah 1 Bulan Rp. 2.441.000,-

2 x 5 x Rp. 2.441.000 Rp. 24.410.000,-

b Uang Penghargaan masa Kerja,

2 x Rp. 2.441.000 Rp. 4.882.000,-

c Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan,

15% x (Rp. 24.410.000 + Rp. 4.882.000) Rp. 4.393.800,-

d Cuti Tahun 2013,

12/25 x Rp. 2.200.000 Rp. 1.056.000,-

e Cuti Tahun 2014

Put. No. 05/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

putusan2015.mahkamahagung.go.id

Rp. 1.171.680,-

f Upah bulan September s/d Desember 2014

4 x Rp. 2.441.000

Rp. 9.764.000,-

TOTAL

Rp. 45.659.480,-

Terbilang : *Empat puluh lima juta enam ratus lima puluh sembilan 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, Upah Yang Belum dibayar, dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar **Rp. 50.188.890,-** (*Lima puluh juta seratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus sembilan puluh rupiah*) secara tunai dan sekaligus;

II DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan bahwa antara Tergugat dan Penggugat terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
- Menyatakan bersalah dan melawan hukum, tindakan Tergugat yang telah dengan sengaja tidak mengeluarkan Surat Pengangkatan terhadap Penggugat;
- Menyatakan bersalah dan melawan hukum, tindakan Tergugat yang telah dengan sengaja membayar upah dibawah Upah Minimum;
- Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri *batal demi hukum*;
- Menerima 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. 45.659.480,-** (*Empat puluh lima juta enam ratus lima puluh sembilan ribu empat ratus delapan puluh rupiah*);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menyatakan bahwa Putusan pada angka 8 (delapan) dapat dijalankan 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 DPD Konfederasi SPSI Jalan 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 : 10/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 : 13/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 ats 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;

c. Dari Panggilan Klarifikasi, Panggilan Mediasi I dan Panggilan Mediasi II tidak Pernah diperlihatkan Pengaduan Tertulis atas nama Sdr. Aldiansyah atau pun Surat Kuasa, yang ada dan diperlihatkan hanya pengaduan tertulis atas nama Sdr. Asvica Shinta;

4. Sdr Penggugat baru dan hadir pada panggilan Mediasi II pada Hari Rabu 14 Mei 2014 dan tidak dilibatkan dalam Forum Mediasi, Penggugat berada di luar ruangan tanpa memberikan keterangan maupun kesempatan menyampaikan apa yang menjadi tuntutan kepada Manajemen perusahaan;

- 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

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id 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 atas pengajuan gugatan tersebut;
- 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 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 Utah 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. Yang dimana Penggugat selama menjalankan Tugasnya mendapatkan Tunjangan Motor sebesar Rp. 200.000 dan Operational (Bensin) sebesar Rp. 200.000 dengan sistem Rembuisment selain atau diluar Upah pokok dan insentif;
- Mengenai Tuntutan Penggugat yang disampaikan pada Halaman 2 dan 3, 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;

- Dari semua faktor 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung.go.id
pungsa mahkamah agung.go.id
gaga 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 3 tidak dapat diterima dikarenakan pemutusan hubungan kerja tersebut dikarenakan penggugat mengajukan pengunduran dirinya dengan Fakta hukum yang jelas dengan Penggugat sendiri yang mengajukan Surat pengunduran diri tertanggal 04 April 2014 dengan alasan keluarga dan tertanggal tersebut Penggugat menyatakan sudah tidak bekerja lagi dan di buktikan oleh penggugat dengan tidak pernah masuk kantor;

Oleh karena itu 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 tetang 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;

10. 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;
- b. pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- c. pekerja/buruh tidak terikat dalam Ikatan dinas;

11. Bahwa Gugatan yang di sampaikan penggugat dalam halaman 3 pada point 15 dan 16 fakta hukum yang ada bahwa penggugat sendiri telah membuat surat pengunduran diri dengan latar belakang keluarga yang ditanda tangani dan bermaterai. Sehingga gugatan ini tidak dapat kami terima dan sebagaimana pada halaman 4 point 18 penggugat menyatakan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak telah di bantah sendiri oleh surat pengunduran diri yang telah diserahkan oleh Penggugat dan ditandatangani oleh Penggugat diatas materai;

12. 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;

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung No. 11/2014. 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 114 Hari;

13. Bahwa Fakta Hukumnya menyatakan bahwa Penggugat sejak tanggal 04 April 2014 hingga saat ini sama sekali tidak pernah masuk kantor dan tidak melakukan pekerjaan apapun pada tergugat, sehingga sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 93 yang berbunyi 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
7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi 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

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung No. 100/2014/Pg. 1/2014 Pada Halaman 5 s/d 6 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 (print out) Rekening Bank Sinarmas Atas Nama ALDIANSYAH;
- 2 Bukti P-2 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Kartu Jamsostek atas nama ALDIANSYAH;
- 3 Bukti P-3 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Perjanjian Kerja Kontrak No. 006/SMMF/KK/BKL/VI/2010;
- 4 Bukti P-4 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mediasi);
- 5 Bukti P-5 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat No. 1812/DTKTRANS-03/2014, Perihal : Anjuran;
- 6 Bukti P-6 : Photocopy (copy dari photocopy) Peraturan Perusahaan PT. Sinas Mas Multifinance;
- 7 Bukti P-7 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 167 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2010;
- 8 Bukti P-8 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 196 Tahun 2010 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2011;
- 9 Bukti P-9 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 117 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2012;
- 10 Bukti P-10 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 189 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2013;
- 11 Bukti P-11 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 123 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Propinsi Tahun 2014;
- 12 Bukti P-12 : 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 :

- Bukti T-1: Photocopy (copy dari photocopy) Surat Pengunduran Diri Sdr. Aldiansyah, tertanggal 04 April 2014;
- Bukti T-2: Photocopy (copy dari photocopy) Lembar Disposisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Perihal : Pengaduan, tertanggal 21 April 2014;
- Bukti T-3: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Pengaduan Sdr. Avisca Shinta kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu;
- Bukti T-4: 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;

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
Bukti T-1: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Nomor : 181/SMMF-BKL/VI/2014, Perihal : Tanggapan Atas Anjuran;

- Bukti T-6: Photocopy (sesuai dengan aslinya) SK Gubernur Bengkulu Nomor : D.308.XIV Tahun 2012 tentang Upanh Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2013;
- Bukti T-7: Photocopy (sesuai dengan aslinya) SK Gubernur Bengkulu Nomor : Y.459.XIV Tahun 2013 tentang Upanh Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2014;
- Bukti T-8: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Wajib Laport Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olah Raga Kota Bengkulu;
- Bukti T-9: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Tanda Daftar Perusahaan PT.Sinar Mas Multifinance Cabang Bengkulu Nomor : TDP : 08.04.1.64.00850;
- Bukti T-10 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas Multifinance Tahun 2012 -2014;
- Bukti T-11 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Kuasa Nomor : 0535/SMMF-HRD/IX/2014, tertanggal 16 September 2014;

Menimbang, bahwa selain bukti surat Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang 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 setahu saksi jabatan Penggugat pertama kali masuk diangkat sebagai Office Boy dan terakhir sebagai pengurus STNK dan BPKB di Samsat 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 petugas Pengurus STNK dan BPKB di Samsat tidak termasuk kerja lembur, dan kalau ada lembur ada perintah dari pimpinan cabang dan pembayaran upah lembur dibayar secara cash;
- 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

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id 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;
- Bahwa sistem 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 Mengurus STNK dan BPKB di Samsat 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
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;
- 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 petugas survei;
- 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 setahu saksi Penggugat pertama kali diangkat sebagai Office Boy lalu menjadi pengurus STNK dan BPKB di Samsat 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 saksi tidak tahu komponen upah/gaji dan setahu saksi gaji penggugat dibawah Rp.1.000.000 (satu juta rupiah);
- 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 BUDI DARMAWAN

- Bahwa saksi pernah bekerja di PT. Sinar Mas Multifinance, masuk dengan cara melamar yang didapat dari informasi Koran Rakyat Bengkulu;

Put. No. 05/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 bekerja pertama kali bulan Februari 2010 dan ditraining selama 1 (satu) bulan di Jakarta;

- Bahwa saksi melamar ditujukan kepada PT. Sinar Mas Multifinance Bengkulu;
- Bahwa kontrak kerja pertama kali ditandatangani pada bulan Juli 2010 bukan pada saat pertama kali masuk kerja dan kontrak kerja berlaku untuk 1 (satu) tahun;
- Bahwa seingat saksi yang bertindak atas nama PT. Sinar Mas Multifinance adalah Bapak Abdul Ghafar Syarif selaku Branch Manager PT. Sinar Mas Multifinance Jakarta;
- Bahwa saksi berhenti bekerja pada bulan maret dan gaji terakhir diterima bulan maret 2014;
- Bahwa gaji dibayar melalui transfer Bank Sinar Mas;
- Bahwa selama saksi bekerja ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri dan ada yang diminta mengundurkan diri oleh perusahaan;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat bekerja tahun 2012 dan ditempatkan di outlet Rawa Makmur;
- Bahwa setahu saksi setelah beberapa bulan bekerja baru tanda tangan kontrak kerja;
- Bahwa jam kerja hari senin sampai sabtu dari pukul 08.30 wib sampai dengan 16.30 wib;
- Bahwa setahu saksi pada tahun 2014 seluruh karyawan diminta tanda tangan kontrak dan setahu saksi hampir seluruh karyawan menolak tanda tangan kontrak karena tidak tertera besaran gaji;
- Bahwa setahu saksi kontrak kerja yang ditanda tangani 1 (satu) bulan lagi akan habis;
- Bahwa setahu saksi Penggugat terakhir kerja pada bulan April 2014 dengan jabatan sebagai Pengurus STNK dan BPKB di Samsat Bengkulu;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah gaji terakhir Penggugat sudah diterima oleh penggugat;
- Bahwa setahu saksi yang bermasalah ada 8 (delapan) orang namun yang selesai dimediasi hanya 4 (empat) orang;
- Bahwa saksi tahu Penggugat membuat pengaduan ke Disnakertrans Provinsi Bengkulu dan yang membuat pengaduannya adalah orang tua Avisca Shinta;
- Bahwa sebelum saksi mengadu ke Disnakertrans Propinsi Bengkulu sudah berusaha menyampaikan keluhan kesah namun pihak manajemen tidak ada tanggapan;
- Bahwa saksi pertama kali bekerja tanggal 29 Januari 2010 dan ditraining di Jakarta selama 1 (satu) bulan;
- Bahwa saksi terima gaji pertama kali bulan Februari 2010 dan kontrak kerja ditanda tangani bulan Juli 2010;
- Bahwa saksi tidak tahu status karyawan dari bulan Februari sampai Juli 2010;
- Bahwa setahu saksi di PT. Sinar Mas Multi Finance tidak ada HRD, bila ada masalah ketenaga kerjaan diselesaikan oleh Operasional Head;

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 kalau ada karyawan yang mengundurkan diri sudah disiapkan blangko isian dari perusahaan;

- Bahwa saksi mempunyai fotocopy Kontrak Kerja dan setahu saksi tidak didaftarkan ke Disnaker setempat;
- Bahwa setahu saksi Penggugat belum pernah mendapat surat teguran;
- Bahwa saksi selain gaji memperoleh Insentif Kinerja;

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 pertama diangkat sebagai Office Boy lalu menjadi Pengurus STNK dan BPKB di Samsat Bengkulu;
- 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;
- Bahawa masalah lembur saksi tidak tahu karena bagian pekerjaan penggugat tidak pernah ada lembur;
- Bahwa saksi tahu pada tahun 2014 karyawan disuruh tanda tangan kontrak termasuk Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu siapa yang menyiapkan kontrak kerja tersebut;
- Bahwa setahu saksi penggugat mulai masuk kerja bulan Januari 2012;
- Bahwa status saksi sebagai karyawan kontrak dari tahun 2011 sampai dengan sekarang dan sudah tanda tangan kontrak kerja sebanyak 2 (dua) kali;
- Bahwa seingat saksi tanda tangan kontrak kerja pertama kali dilakukan setelah masuk kerja;
- Bahwa setahu saksi ada beberapa karyawan yang masuk duluan baru tanda tangan kontrak;
- Bahwa saksi mempunyai kontrak kerja tetapi saksi tidak tahu apakah konrat kerja tersebut sudah didaftar ke Disnaker setempat;
- Bahwa saksi dulu masuk melamar kerja di Bengkulu;
- Bahwa setahu saksi tugas Penggugat adalah mengurus STNK dan BPKB di Samsat Bengkulu dan setahu saksi pekerjaan Penggugat adalah Pekerjaan Rutin;

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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 membenarkan untuk jenjang karir ditentukan oleh perusahaan yang dilakukan di Jakarta;
- Bahwa setahu saksi ada pemilihan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan setiap bulan Juli;
- Bahwa setahu 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 seingat saksi pada tahun 2011 – 2012 ada tanda tangan kontrak kerja sekitar bulan Mei atau Juni 2011;
- Bahwa setahu saksi diperusahaan 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 setahu saksi karyawan tidak bisa diangkat sebagai karyawan tetap karena ada standar perusahaan dan saksi tidak tahu apa standarnya;
- Bahwa setahu saksi apabila ada karyawan yang melanggar diberi surat peringatan atau teguran;
- Bahwa setahu 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;
- Bahwa setahu saksi pekerjaan yang dilakukan oleh penggugat tidak ada lembur;

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, akhirnya para pihak tetap 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 segera membayar Upah Kerja Lembur



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Pengadilan Agama Keluganah Kabupaten Keluganah, Putusan Pengadilan Agama Keluganah Kabupaten Keluganah Nomor 1/Pdt.G/2014/PN.Bgl/2014 tentang Gugatan Penggugat terhadap Tergugat untuk Pembayaran Upah, Upah Yang Belum Dibayar dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar **Rp. 39.896.415,- (Tiga puluh sembilan juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu empat ratus lima belas 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 tidak dapat diterima ;

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 merupakan karyawan tetap PT. Sinar Mas Multifinance terhitung sejak bulan Maret 2010 dengan jabatan sebagai Massenger dan merangkap sebagai Office Boy (OB) dengan upah sebesar Rp. 875.000,-/bulan. Dan hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilakukan secara lisan, dan ditentukan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Perjanjian Kerja tersebut dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak **Abdul Gafar Syarif**, Branch Manager PT. Sinar Mas Multifinance yang berkedudukan di Jakarta;
- Bahwa Pasal 63 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 pekerja/buruh yang bersangkutan*”. sampai dengan saat ini Tergugat tidak mengeluarkan Surat Pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut;
- Bahwa Pasal 1 angka (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 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*. 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. 875.000,-
 - b Tahun 2011, Rp. 875.000,-
 - c Tahun 2012, Rp. 875.000,-
 - d Tahun 2013, Rp. 875.000,-
 - e Tahun 2014, Rp. 980.000,-

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung RI di 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 dan 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 pada akhir bulan Februari 2014 Tergugat memerintahkan Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak yang sudah tidak sesuai lagi dengan tanggal pembuatannya dan bahkan sudah akan berakhir masa berlakunya pada tanggal 28 April 2014. Penggugat menolak untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak tersebut, namun Tergugat justru memberikan tekanan/intimidasi terhadap Penggugat, Tergugat akan menurunkan jabatan Penggugat menjadi Office Boy. Selanjutnya Tergugat memerintahkan Penggugat untuk mengundurkan diri dan oleh karena Penggugat tidak tahan terhadap tekanan/intimidasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut maka atas Perintah Tergugat tersebut, Penggugat menandatangani surat pengunduran diri;
- Bahwa oleh karena Pengunduran Diri tersebut dilatarbelakangi dengan adanya tekanan/intimidasi dari Tergugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 154 Poin (b), sebagai upaya dari Tergugat untuk menghindarkan diri dari tanggung jawabnya terhadap hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat, sehingga sudah sepatutnyalah hukum memberikan perlindungan dan jaminan terhadap hak-hak Penggugat. Maka dengan ini Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk **membatalkan Surat Pengunduran Diri tersebut**. Dan menyatakan 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. Oleh karena belum adanya penetapan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka berdasarkan 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 Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Surat Pengunduran Diri yang mengandung unsur tekanan/intimidasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut **Batal Demi Hukum** sehingga antara Penggugat dan Tergugat masih dalam ikatan hubungan kerja. Dan berdasarkan 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*";
- Bahwa Penggugat tetap siap untuk melaksanakan tugas-tugasnya namun tidak dipekerjakan oleh Tergugat, 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, terhitung sejak Bulan April 2014 s/d saat ini, Tergugat tidak membayarkan Upah kepada Penggugat.

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 Nomor 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 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. kekurangan upah dari tahun 2010 s/d 2014 sebesar **Rp 35.542.890**

b **Upah** Yang Belum dibayar,

Upah Pokok

Rp. 2.441.000,-

April s/d Agustus 2014 = 5 bulan

Rp. 2.441.000,- x 5 bulan = **Rp. 12.205.000,-**

c **Tunjangan Hari Raya Keagamaan**, sebesar **Rp. 2.441.000,-**

Total = Rp. 35.542.890 + Rp. 12.205.000 + Rp. 2.441.000

= Rp. 50.188.890,- (Lima puluh juta seratus delapan puluh delapan ribu delapan ratus sembilan puluh rupiah);

- Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dengan adanya permasalahan ini dan mengingat :
- Tergugat tidak melakukan kewajibannya yang telah diamanatkan dalam Pasal 63 ayat (1) 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 Perjanjian Kerja Kontrak yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sementara hubungan kerja telah berjalan 4 (empat) tahun dan Tergugat telah melakukan tekanan/intimidasi terhadap Penggugat untuk mengundurkan diri;
- Tergugat tidak membayar Upah Penggugat terhitung Upah bulan Mei s/d saat ini.
- Tergugat tidak memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) kepada Penggugat;
- Tergugat tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/buruh yang telah dituangkan dalam Peraturan Perusahaan yakni pada pasal 2 angka (2) Poin f, 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);
 - 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) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

a Pesangon :

Masa Kerja 4 Tahun Lebih.

Upah 1 Bulan Rp. 2.441.000,-

3 x 5 x Rp. 2.441.000 Rp. 24.410.000,-

b. Uang Penghargaan masa Kerja,

2 x Rp. 2.441.000 Rp. 4.882.000,-

c Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan,

15% x (Rp. 24.410.000 + Rp. 4.882.000) Rp. 4.393.800,-

d Cuti Tahun 2013,

12/25 x Rp. 2.200.000 Rp. 1.056.000,-

e Cuti Tahun 2014

12/25 x Rp. 2.441.000 Rp. 1.171.680,-

f Upah bulan September s/d Desember 2014

4 x Rp. 2.441.000 Rp. 9.764.000,-

TOTAL Rp. 45.659.480,-

Terbilang : Empat puluh lima juta enam ratus lima puluh sembilan 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 seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap dalil pokok gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya 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 dilakukan 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 atas pengajuan gugatan tersebut dari 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 mengenai 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 upak pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah Pokok sedikit-dikitnya 75% (Tujuh puluh lima perseratus) dari Jumlah Utah Pokok dan tunjangan tetap. Maka dalam Hal ini dapat kita simpulkan bahwa UMP itu terdiri dari 75% Upah Pokok



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Putusan tidak tetap. Yang dimana Penggugat selama menjalankan Tugasnya mendapatkan Tunjangan Motor sebesar Rp. 200.000 dan Operational (Bensin) sebesar Rp. 200.000 dengan sistem Rembuisment selain atau diluar Upah pokok dan insentif;

- Dari semua faktor 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;
- Berdasarkan gugatan Penggugat pada halaman 3 tidak dapat diterima dikarenakan pemutusan hubungan kerja tersebut dikarenakan penggugat mengajukan pengunduran dirinya dengan Fakta hukum yang jelas dengan Penggugat sendiri yang mengajukan Surat pengunduran diri tertanggal 04 April 2014 dengan alasan keluarga dan tertanggal tersebut Penggugat menyatakan sudah tidak bekerja lagi dan di buktikan oleh penggugat dengan tidak pernah masuk kantor.oleh karena itu Undang-undang Nomor 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 tetang 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
 - 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;

- a Bahwa Gugatan yang di sampaikan penggugat dalam halaman 3 pada point 15 dan 16 fakta hukum yang ada bahwa penggugat sendiri telah membuat surat pengunduran diri dengan latar belakang keluarga yang ditanda tangani dan bermaterai. Sehingga gugatan ini tidak dapat kami terima dan sebagaimana pada halaman 4 point 18 penggugat menyatakan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak telah di bantah sendiri oleh surat pengunduran diri yang telah diserahkan oleh Penggugat dan ditandatangani oleh Penggugat diatas materai;
- b Bahwa untuk perhitungan THR,dalam hal ini dapat dijelaskan juga sesuai Pasal 6 ayat (1) Permenaker 4/1994 yang berbunyi:“Pekerja yang putus

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id 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 (Asumsi per akhir Bulan) sedangkan Hari Raya Idul Fitri Jatuh Pada Tgl 28 Juli 2014 bila dihitung maka rentang waktu tersebut adalah 114 Hari;

- c Bahwa Fakta Hukumnya menyatakan bahwa Penggugat sejak tanggal 04 April 2014 hingga saat ini sama sekali tidak pernah masuk kantor dan tidak melakukan pekerjaan apapun pada tergugat, sehingga sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 yang berbunyi 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;
- d 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 5 s/d 6 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;

- Bahwa benar Penggugat bekerja di PT. Sinar Mas Multifinance cabang Bengkulu sejak tanggal 15 Febuari 2010 dengan upah terakhir bulan Maret 2014 sebesar Rp.980.000,- .
- Bahwa benar antara Tergugat dengan Penggugat telah putus Hubungan Kerja dengan alasan Penggugat telah mengundurkan diri dengan surat tertanggal 4 April 2014;
- Bahwa benar Penggugat keberatan atas PHK dengan alasan Penggugat telah mengundurkan diri tersebut karena Penggugat membuat surat Pengunduran diri tersebut atas paksaan dari Tergugat oleh karena itu PHK tersebut, 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 :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung.go.id Kerja antara Tergugat dengan Penggugat dengan alasan Penggugat telah mengundurkan diri tersebut, 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 Putusnya Hubungan Kerja 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-12 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi ;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa T-1 s/d T-11 dan mengajukan 2 (dua) saksi ;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan apakah PHK yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan sebagai mana dimaksud diatas, maka 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 15 Februari 2010 (bukti P-5) dengan jabatan sebagai Messenger dan merangkap sebagai Office Boy (OB) dengan upah sebesar Rp. 875.000,-/bulan. Dan hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilakukan secara lisan, dan ditentukan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, perjanjian kerja lisan tersebut dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat yang dalam hal ini diwakili oleh Bapak **Abdul Gafar Syarif**, Branch Manager PT. Sinar Mas Multifinance;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam sangkalannya mendalilkan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat adalah hubungan kerja waktu tertentu yang dimana hal ini dilandasi dengan pekerjaan yang dilakukan oleh 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;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja baik hubungn kerja dengan status PKWT/perjanjian kerja kontrak atau hubungan kerja dengan status PKWTT/pekerja tetap, telah diatur dalam pasal 50 s/d pasal 63 Undang-undang Nomor 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-10);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 Penggugat Prin Out Rekening Bank atas nama Penggugat dimana Penggugat telah menerima upah terskhir pada bulan Februari 2014 sebesar Rp. 980.000,- serta berdasarkan Bukti P-2 Penggugat berupa Kartu Peserta Jamsostek atas nama Penggugat dimana Penggugat telah terdaftar sebagai peserta Jamsotek sejak bulan Juni tahun 2010 maka benar bahwa Penggugat telah bekerja pada Perusahaan selama lebih dari 4 tahun terhitung sejak Pebuari 2010 sampai dengan telah dinyatakan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa selama menjalankan hubungan kerja yang telah dilaksanakan selama 4 tahun lebih yang telah diawali dengan masa percobaan tersebut, tidak ada satu buktipun yang dapat diajukan oleh Tergugat untuk dapat menguatkan dalil sangkalannya yang telah menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau sebagai karyawan kontrak;

Menimbang, bahwa terhadap hubungan kerja tersebut, Tergugat tidak mengeluarkan surat pengangskatan kepada Penggugat dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubunngan kerja berdasarkan PKWT/Perjanjian kerja kontrak akan tetapi tidak dibuat secara tertulis atau dilkukan hanya secara lisan maka Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 63 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id menyatakan dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan". Selain itu tindakan Tergugat tersebut, telah pula melanggar ketentuan Pasal 3 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas, dimana Pasal 3 ayat 1 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 tindakan Tergugat tersebut, telah melanggar pula 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 kerja selama 3 bulan apakah akan dilakukan pengangkatan atau hubungan kerjanya kan diakhiri, sedangkan 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 telah memerintahkan Penggugat menandatangani 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 melaksanakan pekerjaannya mulai dari bulan Februari 2010 baru kemudian pada bulan Februari 2014 PKWT/perjanjaian kerja kontrak diajukan untuk di tandatangani tepatnya dua bulan sebelum hubungan kerja anantara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan berakhir;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian pertimbangan tersebut diatas dimana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak 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 kerja selama 3 bulan apakah akan dilakukan pengangkatan atau hubungan kerjanya kan diakhiri. maka sesuai ketentuan pasal 6 Peraturan Perusahaan tersebut, karyawan yang telah dievaluasi kinerjanya serta dinyatakan lulus masa percobaan oleh perusahaan akan diangkat sebagai karyawan tetap dan sesuai dengan ketentuan pasal 5 ayat 1 dan 2 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas yang mana pasal 5 ayat 2 dari Peraturan Perusahaan tersebut, telah mewajibkan baik Penggugat maupun Tergugat, sebelum memulai bekerja untuk menandatangani perjanjian kerja, maka sesuai ketentuan pasal 57 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, dinyatakan sebagai Perjanjaian Waktu Tidak Tertentu/PKWTT Ketentuan sebagaimana dimaksud diatas diatur pula dalam pasal 15 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia No. KEP.100/MEN/VI/2004 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan pada uraian pertimbangan hukum tersebut diatas, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl menjadi hubungan kerja dengan status hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu/ PKWTT sejak adanya/terjadinya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian pertimbangan hukum tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum Penggugat poin 2, dan poin 3 yang menyatakan bahwa antara Penggugat dan Tergugat terikat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT, serta menyatakan bersalah Tergugat yang dengan sengaja tidak mengeluarkan surat pengangkatan terhadap Penggugat 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 perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT, oleh karena itu selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah PHK yang terjadi antara Tergugat dengan 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 Febuari 2014 memerintahkan Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak yang sudah tidak sesuai lagi dengan tanggal pembuatannya dan bahkan sudah akan berakhir masa berlakunya pada bulan April 2014. oleh karena Penggugat menolak untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak tersebut, Tergugat justru memberikan tekanan/intimidasi terhadap Penggugat, dimana Tergugat akan menurunkan jabatan Penggugat menjadi Office Boy. Selanjutnya Tergugat memerintahkan Penggugat untuk mengundurkan diri dan oleh karena Penggugat tidak tahan terhadap tekanan/intimidasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut maka atas Perintah Tergugat tersebut, Penggugat menandatangani surat pengunduran diri tertanggal 4 April 2014;

Menimbang , bahwa Tergugat dalam dalil sangkalannya menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dikarenakan penggugat mengajukan pengunduran dirinya dengan Fakta hukum yang jelas dengan Penggugat sendiri yang mengajukan Surat pengunduran diri tertanggal 04 April 2014 yang telah diserahkan oleh Penggugat dan ditandatangani oleh Penggugat diatas materai dengan alasan keluarga dan tertanggal tersebut Penggugat menyatakan sudah tidak bekerja lagi dan di buktikan oleh penggugat dengan tidak pernah masuk kantor;

Menimbang, bahwa Mengenai Pemutusan hubungan kerja dengan alasan Karyawan/pekerja mengundurkan diri sendiri telah diatur dalam pasal 154 ayat 2 dan pasal 162 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selain itu pemutusan hubungan kerja dengan alasan karyawan mengundurkan diri atas kemaun sendiri juga telah diatur pada pasal 41 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas (bukti T-10);

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-1 Tergugat berupa surat Pengunduran diri dari Penggugat tertanggal 4 April 2014 dan sejak tanggal tersebut, Penggugat tidak lagi bekerja di Perusahaan Tergugat, hal tersebut telah dibenarkan pula oleh Tergugat yang menyatakan sejak tanggal 4 April 2014 tersebut, Penggugat menyatakan sudah tidak bekerja lagi dan di buktikan oleh Penggugat dengan tidak pernah masuk kantor;

Menimbang, bahwa, berdasarkan keterangan Saksi Eki ferizi dan saksi Budi Darmawan masing-masing adalah saksi Tergugat dan saksi Penggugat yang telah memberika keterangan dibawah sumpah didepan persidangan dimana saksi Eki Ferizi menerangkan bahwa surat pengunduran diri tersebut harus disampaikan sekurang kurangnya 15 hari sebelum tanggal pengunduran diri sedangkan saksi Budi Darmawan menerangkan surat pengunduran diri tersebut harus disampaikan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri dan semua saksi menyatakan surat pengunduran diri tersebut harus ditulis tangan sendiri oleh karyawan yang akan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan tersebut diatas setelah Majelis Hakim Memperhatikan Bukti T-1 Tergugat tersebut, dimana surat pengunduran diri tersebut

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id dan mulai berlaku sejak tanggal hari itu juga dan surat pengunduran diri tersebut tidak dibuat dengan tulisan tangan Penggugat sendiri melainkan surat pengunduran diri yang ditulis atau dibuat oleh Tergugat dan Penggugat tinggal menandatangani saja surat pengunduran diri tersebut, dimana hal tersebut telah dibenarkan pula oleh Saksi Amalia, saksi Asvica Shinta serta saksi Budi Darmawan semuanya saksi Penggugat yang telah memberikan keterangan di depan persidangan menyatakan bahwa saksi tahu bahwa Tergugat telah memerintahkan Penggugat untuk menandatangani surat Pengunduran diri. Hal tersebut telah disesuaikan pula dengan seluruh keterangan saksi saksi Baik saksi Penggugat maupun saksi Tergugat yang telah memberikan keterangan di depan persidangan dimana semua saksi menyatakan bahwa benar pada pertengahan bulan Februari 2014 Tergugat telah memerintahkan beberapa pekerja termasuk Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Kontrak dan bagi pekerja yang tidak mau menandatangani kontrak tersebut diminta untuk mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan tersebut diatas, setelah Majelis Hakim Memeriksa bukti-bukti yang diajukan di depan persidangan serta mendengarkan keterangan Saksi-saksi yang diajukan di persidangan maka Majelis Hakim berpendapat bahwa benar dalam proses pembuatan surat pengunduran diri Penggugat telah terjadi indikasi adanya tekanan / intimidasi yang dilakukan oleh Tergugat;

Menimbang dari uraian pertimbangan hukum tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri telah bertentangan dengan ketentuan pasal 154 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal 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 selain itu Pemutusan hubungan kerja tersebut telah pula melanggar pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta telah melanggar ketentuan pasal 41 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas (bukti T-10) ;

Menimbang, bahwa PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan Penggugat telah mengundurkan diri tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 154 ayat (2), pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta pemutusan hubungan kerja dengan alasan karyawan mengundurkan diri atas kemauan sendiri juga telah melanggar ketentuan pasal 41 Peraturan Perusahaan PT. Sinar Mas maka sesuai ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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) Undang-undang Nomor 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 petitum Penggugat poin 5 yang menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan pengunduran adalah PHK batal demi hukum eralasan hukum karena itu dapat dikabulkan ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung. 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 Mas Multifinance maka Tergugat 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 keterangan saksi Amaliah dan saksi Budi Darmawan masing masing adalah saksi Penggugat telah menerangkan bahwa saksi melamar pekerjaan di PT. Sinar Mas Multifinance ditujukan ke PT. Sinar Mas Cabang Bengkulu dan berdasarkan bukti T.8 , 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.9 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 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak ditentukan secara jelas mengenai besaran atau berdasarkan UMP mana yang akan diberlakukan bagi kedua Pihak maka secara normative sesuai ketentuan pasal 89 ayat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka ketentuan upah minimum Provinsi Bengkulu adalah 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-6) dan

Keputusan Gubernur Bengkulu No. Y.459.XIV.Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2013 mulai berlaku tanggal 1 Januari 2014 sebesar Rp.1.350.000,-(Bukti T-7) maka berdasar bukti P-1 bukti Penggugat berupa sandi transaksi pada buku Bank Tergugat telah membayar upah Penggugat dibawah ketentuan upah minimum Provinsi Bengkulu;

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 tahun 2013 sebesar Rp.325.000,- x 12 bulan sebesar Rp.3.900.000,- dan tahun 2014 sebesar Rp. 370.000,- x 3 bulan sebesar Rp.1.110.000,- total seluruhnya sebesar Rp. 5.010.000,- (lima juta sepuluh ribu rupiah) , oleh karenanya petitum Penggugat Poin 4 tidak beralasan oleh karenanya haruslah ditolak;

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 , 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

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id 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.5.400.000,- (lima juta empat ratus ribu rupiah) serta diberikan pula upah selama peroses sebesar Rp.1.350.000,- x 4 (empat) bulan = Rp.5.400.000,- (lima 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 menetapkan agar hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diakhiri sesuai ketentuan pasal 169 Undang-undang Nomor 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 kekurangan pembayaran upah tahun 2013 dan tahun 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 April s/d Juli 2014 serta upah Proses selama 4 bulan sebagai berikut ;

• Kekurangan upah tahun 2013 dan tahun 2014	Rp. 5.010.000,-
• Pesangon : 2 x 5 x Rp. 1.350.000,-	Rp. 13.500.000,-
• Uang Penghargaan masa kerja 2 x Rp.1.350.000,-	Rp. 2.700.000,-
• Uang Penggantian Hak : 15% x Rp.16.200.000,-	Rp. 2.430.000,-
• Cuti tahunan tahun 2013. 12/25 x Rp.1.200.000,-	Rp. 576.000,-
• THR (Tunjangan Hari Raya) tahun 2014	Rp. 1.350.000,-
- Upah yang belum dibayar bulan April S/d Juni 201	Rp. 5.400.000,-
• Uang Selama Proses : 4 x Rp.1.350.000,-	<u>Rp. 5.400.000,-</u>
Jumlah keseluruhan (total)	Rp.36.366.000,-

(Tiga puluh enam juta tiga ratus enam puluh enam ribu 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 2013 dan tahun 2014 sesuai ketentuan UMP Provinsi Bengkulu, uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2) dan ayat (4), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung tanggal April s/d Juni 2014, cuti Tahunan tahun 2013, THR tahun 2014 serta upah selama proses 4 bulan ;

Menimbang, bahwa mengenai petitum Penggugat poin 9 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 Nomor 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;
- 3 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan mengundurkan diri batal demi hukum ;
- 4 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus/berakhir sejak dibacakan putusan ini ;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa kekurangan pembayaran upah tahun 2013 dan tahun 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 April s/d Juli 2014 serta upah Proses selama 4 (empat) bulan, sebesar **Rp.36.366.000,- (Tiga puluh enam juta tiga ratus enam puluh enam ribu 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 ;**

Put. No. 05/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



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

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

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)



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

601224 198102 1 002

Put. No. 05/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)