



PUTUSAN

Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara :

TECTONA GRANDIS, yang beralamat di Jl. Anggrek No. 115, Rt 03 Rw 02, Cibabat, Cimahi Utara, Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya **1. LASMA NATALIA H. PANJAITAN, SH, 2. HARDIANSYAH, SH., MH, 3. GUGUN KURNIAWAN, SH, 4. MOH. ABDUL MUIT PELU, SH, 5. RIEFQI ZULFIKAR, SH, 6. HARDIANSYAH, SH., MH, 7. RANGGA RIZKI PRADANA, SH., MH, 8. HERI PRAMONO, SH dan 9. HANI NUR SYIFA, SH**, masing-masing adalah Advokat dan Advokat Magang pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Bandung, beralamat di Jl. Bekalivron No. 15, Kelurahan Cikutra, Kecamatan Cibeuying Kidul, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 16 Maret 2020, selanjutnya disebut sebagai.....**PENGUGAT**

M E L A W A N

PT. BPR KARYAJATNIKA SADAYA, yang beralamat Jl. Abdulrahman Saleh No. 2, Kota Bandung, dalam hal ini diwakili Kuasanya **1. YUDI SUGIARTO, SH., MH dan 2. VERDY F. BRATAKUSUMAH, SH., MH**, semuanya adalah Advokat pada Kantor Advokat "**PURNAMA SUTANTO, SH & REKAN**" beralamat kantor di Jl. Lengkong Kecil No. 57, Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 001/DIR/KS/VII/2020 tertanggal 6 Juli 2020 (terlampir), untuk selanjutnya disebut sebagai.....**TERGUGAT**

Hal. 1 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung ;

- Telah membaca surat penetapan Ketua Pengadilan Negeri Bandung tentang penunjukan Majelis Hakim ;
- Telah membaca penetapan Hakim Ketua Majelis tentang penetapan hari sidang ;
- Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara yang bersangkutan;
- Telah mendengar keterangan kedua belah pihak ;
- Telah membaca surat-surat bukti yang diajukan kedua belah pihak dipersidangan ;
- Telah mendengar keterangan saksi-saksi ;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat Gugatannya tanggal 25 Juni 2020, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus pada tanggal 25 Juni 2020 dalam register Nomor : 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI KELAS IA KHUSUS BANDUNG UNTUK MEMERIKSA DAN MENGADILI GUGATAN PERKARA A QUO

1. Bahwa menurut ketentuan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa;
"pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial"
2. Bahwa jenis Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 meliputi;
 - a. Perselisihan hak;
 - b. Perselisihan kepentingan;
 - c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Hal. 2 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa perkara ini adalah perkara Perselisihan Hubungan Industrial yaitu berupa Perselisihan PHK yang dilakukan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT** ;
4. Bahwa **PENGGUGAT** bekerja di perusahaan **TERGUGAT** yang beralamat di Jl. Abdulrahman Saleh Nomor 2 Kota Bandung, yang termasuk kedalam daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung.
5. Bahwa Oleh karena itu sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus gugatan *a quo*.

B. DALAM PROVISI

1. Bahwa permohonan Provisi ini diajukan sebagai akibat dari tindakan **TERGUGAT** yang menahan dan atau belum membayar upah yang menjadi hak **PENGGUGAT**;
2. Bahwa **PENGGUGAT** merupakan pekerja tetap di perusahaan **TERGUGAT** yang selalu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara professional dan menerima gaji/upah untuk setiap bulannya;
3. **Bahwa semula PENGGUGAT merupakan pekerja kontrak di TERGUGAT yang menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu dengan rincian sebagai berikut :**

Nama	No. Surat	Surat Perjanjian Kerja Dimulai Berakhir Tahun	Jabatan	Penempatan Kerja	Masa Kerja
Tectona Grandis	0539/KS/HR D/PKCL/ML B/IX/2009	1 September 2009- 31 Agustus 2010	Collection	Kantor Cabang Malabar	1 Tahun
Tectona Grandis	0530/KS/HR D/PKCL/LW P/IX/2010	1 September 2010- 31 Agustus 2011	Collection	Kantor Cabang Leuwi Panjang	1 Tahun

4. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana disebut di atas berakhir pada tanggal 31 Agustus tahun 2011, selanjutnya **PENGGUGAT** diangkat menjadi pegawai tetap berdasarkan Surat Keputusan No. 505/SDM/SK/IX/2011 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, tertanggal 1

Hal. 3 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

September tahun 2011, dengan jabatan collection dan dipekerjakan di kantor cabang Leuwi Panjang;

5. Bahwa pada bulan Desember tahun 2017 **PENGUGAT** tidak menerima gaji dari **TERGUGAT**, **PENGUGAT** selalu menanyakan kepada pihak HRD (Ibu Devi) perihal gaji bulan Desember namun gaji tersebut tidak diberikan;
6. Bahwa pada tanggal 30 Juli tahun 2018 **PENGUGAT** menemui HRD (ibu Devi) kembali untuk menanyakan perihal keterlambatan pembayaran gaji **PENGUGAT** pada bulan Juli tahun 2018. Pada kesempatan tersebut **PENGUGAT** menanyakan juga tentang gaji bulan desember tahun 2017 milik **PENGUGAT** yang belum dibayarkan oleh **TERGUGAT** dan HRD (Ibu Devi) menyatakan bahwa gaji bulan Desember tahun 2017 tersebut ada namun akan diberikan apabila **PENGUGAT** mengambil pesangon PHK;
7. Bahwa pada bulan Desember tahun 2017 sampai bulan Juli tahun 2018 **PENGUGAT** melakukan pekerjaan seperti biasanya.
8. Bahwa tindakan **TERGUGAT** yang tidak memberikah upah/gaji **PENGUGAT** tersebut jelas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
9. Bahwa Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") menyatakan:
"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."
10. Bahwa lebih lanjut dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ("PP Pengupahan"), menyatakan : *"pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama"*.
11. Bahwa Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016 Tentang Tatacara pemberian sanksi administratif juga menyebutkan bahwa :

Hal. 4 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan”

12. Bahwa **TERGUGAT** juga menahan dan atau tidak memberikan gaji/upah yang menjadi hak **PENGUGAT** dari bulan Maret sampai bulan Agustus tahun 2019, padahal **PENGUGAT** masih melaksanakan aktifitasnya di kantor **TERGUGAT** seperti biasanya;
13. Bahwa pada poim pertama anjuran mediasi tertanggal 13 September tahun 2019 antara **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** menyatakan bahwa *“Agar pihak **PENGUGAT** dengan pihak pengusaha menyepakati putusan **TERGUGAT** untuk saling mengakhiri hubungan kerja terhitung sejak akhir bulan Agustus 2019”*;
14. Bahwa **PENGUGAT** tidak berkeberatan dengan anjuran sebagaimana dimaksud diatas dan menerima pengakhiran hubungan kerja terhitung sejak bulan Agustus 2019;
15. Bahwa selama **PENGUGAT** bekerja di **TERGUGAT** hingga berakhir hubungan kerja sebagaimana dimaksud diatas, **TERGUGAT** belum membayarkan gaji/upah yang menjadi hak **PENGUGAT** antara lain:
 - gaji bulan Desember tahun 2017
 - gaji bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2019
16. bahwa dalam ketentuan Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) mengatakan *“Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”*;
17. Bahwa Denda yang dimaksud dikenakan dengan ketentuan **Pasal 55 Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan)** menyatakan bahwa: (1) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, Pengusaha dikenakan denda sebesar 5%



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;

b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, Pengusaha dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, maka Pengusaha dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

(2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

18. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud diatas, maka **PENGUGAT** berhak mendapatkan gaji/upah yang belum dibayarkan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGUGAT** yang rinciannya adalah sebagai berikut :

BULAN DESEMBER 2017			
Upah/gaji	DENDA KETERLAMBATAN PEMBAYARAN GAJI/UPAH		
	Hari ke-4 s/d hari ke-8 (5%)	Hari ke 9 s/d hari ke 50 (1% tidak lebih dari 50%)	
Rp. 3.400.000	$5\% \times \text{Rp. } 3.400.000 = 170.000$	<ul style="list-style-type: none">$1\% \times \text{Rp. } 3.400.000 = \text{Rp. } 34.000$$50\% \times \text{Rp. } 34.000 = \text{Rp. } 1.700.000$	
Total	$\text{Rp. } 3.400.000 + \text{Rp. } 170.000 + \text{Rp. } 1.700.000 = \text{Rp. } 5.032.000$ (Lima Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)		

BULAN MARET 2019

Hal. 6 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



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

Upah/gaji	DENDA KETERLAMBATAN PEMBAYARAN GAJI/UPAH	
	Hari ke-4 s/d hari ke-8 (5%)	Hari ke 9 s/d hari ke 50 (1% tidak lebih dari 50%)
Rp. 3.400.000	$5\% \times \text{Rp. 3.400.000} = \text{Rp. 170.000}$	<ul style="list-style-type: none">$1\% \times \text{Rp. 3.400.000} = \text{Rp. 34.000}$$50\% \times \text{Rp. 34.000} = \text{Rp. 1.700.000}$
Total	$\text{Rp. 3.400.000} + \text{Rp. 170.000} + \text{Rp. 1.700.000} = \text{Rp. 5.032.000}$ (Lima Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)	

BULAN APRIL 2019		
Upah/gaji	DENDA KETERLAMBATAN PEMBAYARAN GAJI/UPAH	
	Hari ke-4 s/d hari ke-8 (5%)	Hari ke 9 s/d hari ke 50 (1% tidak lebih dari 50%)
Rp. 3.400.000	$5\% \times \text{Rp. 3.400.000} = 170.000$	<ul style="list-style-type: none">$1\% \times \text{Rp. 3.400.000} = \text{Rp. 34.000}$$50\% \times \text{Rp. 34.000} = \text{Rp. 1.700.000}$
Total	$\text{Rp. 3.400.000} + \text{Rp. 170.000} + \text{Rp. 1.700.000} = \text{Rp. 5.032.000}$ (Lima Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)	

BULAN MEI 2019		
Upah/gaji	DENDA KETERLAMBATAN PEMBAYARAN GAJI/UPAH	
	Hari ke-4 s/d hari ke-8 (5%)	Hari ke 9 s/d hari ke 50 (1% tidak lebih dari 50%)
Rp. 3.400.000	$5\% \times \text{Rp. 3.400.000} = 170.000$	<ul style="list-style-type: none">$1\% \times \text{Rp. 3.400.000} = \text{Rp. 34.000}$$50\% \times \text{Rp. 34.000} = \text{Rp. 1.700.000}$
Total	$\text{Rp. 3.400.000} + \text{Rp. 170.000} + \text{Rp. 1.700.000} = \text{Rp. 5.270.000}$	

Hal. 7 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	(Lima Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)
--	---

BULAN JUNI 2019		
Upah/gaji	DENDA KETERLAMBATAN PEMBAYARAN GAJI/UPAH	
	Hari ke-4 s/d hari ke-8 (5%)	Hari ke 9 s/d hari ke 50 (1% tidak lebih dari 50%)
Rp. 3.400.000	$5\% \times \text{Rp. } 3.400.000 = 170.000$	<ul style="list-style-type: none">$1\% \times \text{Rp. } 3.400.000 = \text{Rp. } 34.000$$50\% \times \text{Rp. } 34.000 = \text{Rp. } 1.700.000$
Total	$\text{Rp. } 3.400.000 + \text{Rp. } 170.000 + \text{Rp. } 1.700.000 = \text{Rp. } 5.270.000$ (Lima Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)	

BULAN JULI 2019		
Upah/gaji	DENDA KETERLAMBATAN PEMBAYARAN GAJI/UPAH	
	Hari ke-4 s/d hari ke-8 (5%)	Hari ke 9 s/d hari ke 50 (1% tidak lebih dari 50%)
Rp. 3.400.000	$5\% \times \text{Rp. } 3.400.000 = 170.000$	<ul style="list-style-type: none">$1\% \times \text{Rp. } 3.400.000 = \text{Rp. } 34.000$$50\% \times \text{Rp. } 34.000 = \text{Rp. } 1.700.000$
Total	$\text{Rp. } 3.400.000 + \text{Rp. } 170.000 + \text{Rp. } 1.700.000 = \text{Rp. } 5.270.000$ (Lima Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah)	

BULAN AGUSTUS		
Upah/gaji	DENDA KETERLAMBATAN PEMBAYARAN GAJI/UPAH	
	Hari ke-4 s/d hari ke-8 (5%)	Hari ke 9 s/d hari ke 50 (1% tidak lebih dari 50%)
Rp. 3.400.000	$5\% \times \text{Rp. } 3.400.000 =$	<ul style="list-style-type: none">$1\% \times \text{Rp. } 3.400.000 = \text{Rp. } 34.000$

Hal. 8 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



	170.000	34.000 • 22 x Rp. 34.000 = Rp. 748.000	
Total	Rp. 3.400.000 + Rp. 170.000 + Rp. 748.000 = Rp. 4.318.000 (Empat Juta Tiga Ratus Delapan Belas Ribu Rupiah)		

19. Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka total gaji/upah yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT (gaji/upah bulan desember tahun 2017 dan gaji/upah bulan Maret sampai dengan agustus tahun 2019) adalah sebagai berikut : Rp. 5.270.000 + Rp. 5.270.000 + Rp. 5.270.000 + Rp. 5.270.000 + Rp. 5.270.000 + Rp. 4.318.000 = Rp. 35.938.000 (tiga puluh lima juta Sembilan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah) ;

20. Bahwa dalam ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan :

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
- (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

21. Bahwa berdasarkan uraian diatas, PENGUGAT dengan ini memohon tuntutan provisi kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus gugatan perkara a quo agar TERGUGAT diwajibkan membayar 7



(tuju) bulan gaji/upah yang belum dibayarkan kepada **PENGUGAT** sebagaimana dimaksud diatas yaitu sebesar Rp. 35.938.000 (tiga puluh lima juta Sembilan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah) sebagaimana rincian perhitungan yang telah **PENGUGAT** uraikan diatas ;

22. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh **TERGUGAT**, maka **PENGUGAT** memohon kepada Majelis Hakim memeriksa, mengadili dan memutus gugatan perkara a quo untuk menghukum **TERGUGAT** membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan ;

C DALAM POKOK PERKARA

C.1. PENGUGAT MERUPAKAN PEKERJA TETAP DI TERGUGAT

15. Bahwa segala sesuatu yang telah diuraikan dalam Provisi diatas secara mutatis-mutandis mohon dianggap juga sebagai bagian dalam Pokok Perkara;
16. Bahwa Tergugat merupakan Lembaga keuangan perbankan yang bergerak di bidang perkreditan rakyat. (<https://bprks.co.id/ks/about/index/7>) ;
17. Bahwa **PENGUGAT** merupan pekerja diperusahaan **TERGUGAT** dan menerima upah setiap bulannya;
18. Bahwa upah terakhir yang diterima oleh **PENGUGAT** dari **TERGUGAT** sebesar Rp. 3.400.000
19. Bahwa semula **PENGUGAT** merupakan pekerja kontrak di **TERGUGAT** yang menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu dengan rincian sebagai berikut :

Nama	No. Surat	Surat Perjanjian Kerja Dimulai Berakhir Tahun	Jabatan	Penempatan Kerja	Masa Kerja
Tectona Grandis	0539/KS/HR D/PKCL/ML B/IX/2009	1 September 2009- 31 Agustus 2010	Collection	Kantor Cabang Malabar	1 Tahun
Tectona Grandis	0530/KS/HR D/PKCL/LW P/IX/2010	1 September 2010- 31 Agustus 2011	Collection	Kantor Cabang Leuwi Panjang	1 Tahun



20. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana disebut di atas berakhir pada tanggal 31 Agustus tahun 2011, selanjutnya **PENGGUGAT** diangkat menjadi pegawai tetap berdasarkan Surat Keputusan No. 505/SDM/SK/IX/2011 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, tertanggal 1 September tahun 2011, dengan jabatan collection dan dipekerjakan di kantor cabang Leuwi Panjang;
21. Bahwa **PENGGUGAT** selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sesuai tugas yang diembankan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT** ;
22. Bahwa pada tanggal 3 Juni tahun 2013 **PENGGUGAT** mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan **TERGUGAT** berdasarkan surat keputusan kantor pusat PT. BPR KS Nomor 3/KS/HRD/SKPP/VI/2013 yakni;

	Lama	Baru
Jabatan	Collection	Collection SPV
Lokasi Pekerjaan	Cabang Leuwi Panjang	Cabang Setiabudi

23. Bahwa **PENGGUGAT** telah bekerja di perusahaan **TERGUGAT** sejak tahun 2009 sampai tahun 2019 sehingga masa kerja **PENGGUGAT** adalah (10 tahun);

C.2. UPAH TIDAK DIBAYAR DAN PHK YANG DILAKUKAN OLEH TERGUGAT TIDAK SAH SECARA HUKUM

24. Bahwa pada bulan Juli tahun 2017 **PENGGUGAT** yang awalnya sebagai surveyor dipindah secara tiba-tiba oleh **TERGUGAT** untuk bergabung dalam group 5 sita gabungan dengan jabatan kolektor ;
25. Bahwa pada bulan Desember tahun 2017 **PENGGUGAT** tidak menerima gaji dari **TERGUGAT**, padahal **PENGGUGAT** selalu menanyakan kepada pihak HRD (Ibu Devi) perihal gaji bulan Desember namun gaji tersebut tidak diberikan sebagaimana telah **PENGGUGAT** uraikan dalam provisi diatas;
26. Bahwa pada tanggal 30 Juli tahun 2018 **PENGGUGAT** kembali bertemu dengan HRD (ibu Devi) untuk menanyakan perihal keterlambatan pembayaran gaji **PENGGUGAT** pada bulan juli tahun 2018. Pada kesempatan tersebut **PENGGUGAT** menanyakan juga tentang gaji bulan desember tahun 2017 milik **PENGGUGAT** yang belum dibayarkan oleh **TERGUGAT** dan HRD (Ibu Devi) menyatakan bahwa **gaji bulan Desember**



tahun 2017 tersebut ada namun akan diberikan apabila **PENGGUGAT** mengambil pesangon PHK;

27. Bahwa **PENGGUGAT** sama sekali tidak mengetahui tentang masalah PHK yang dimasukkan HRD (Ibu Devi) tersebut. **PENGGUGAT** tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara professional dan tetap menerima upah bulan berjalan dari **TERGUGAT**;
28. Bahwa pada bulan November tahun 2018 **PENGGUGAT** bekerja dan tergabung dalam Detail Data Tertagih Surat Kolektor Gabungan 5s (baca tim collector) dengan jabatan Kolektor;
29. Bahwa pada bulan Januari sampai bulan Februari tahun 2019, **PENGGUGAT** ditugaskan dan bergabung kolektor gabungan 4 S (baca tim collector);
30. Bahwa pada tanggal 4 Maret tahun 2019 **PENGGUGAT** datang ke kantor dan mendapatkan informasi dari pak Saepul sebagai supervisor **PENGGUGAT**, bahwa **PENGGUGAT** sudah tidak berada di tim kerja pak Saepul yaitu group kolektor 4 S (baca tim collector), tapi sudah pindah ke group kolektor 5 S (baca tim collector) dengan supervisor pak Irwan;
31. Bahwa **PENGGUGAT** mengecek di computer ternyata data **PENGGUGAT** tidak ada di list baik di group 5S (baca tim collector) kolektor maupun di group kolektor 4S (baca tim collector). Hingga akhir bulan maret tahun 2019 data **PENGGUGAT** tidak tercantum di list computer rekap surat tunggakan collector **TERGUGAT**;
32. Bahwa pada tanggal 28 Maret tahun 2019 **PENGGUGAT** bertemu dengan HRD (ibu Devi) dan menanyakan perihal tidak terdaftarnya **PENGGUGAT** di list kolektor computer rekap surat tunggakan collector. Padahal pada bulan Juli tahun 2017, walaupun **PENGGUGAT** dipindah tugaskan dari surveyor ke kolektor secara tiba-tiba namun tetap tercatat di computer rekap surat tunggakan collector;
33. Bahwa pada tanggal 29 Maret tahun 2019 **PENGGUGAT** bertemu kembali dengan HRD (Ibu Devi) dan pak Adi yang merupakan atasan langsung dari pak Irwan supervisor kolektor 5S. Dalam pertemuan tersebut **PENGGUGAT** menanyakan gaji bulan Maret tahun 2019 yang belum dibayar oleh **TERGUGAT**.
34. Bahwa pada awal April tahun 2019, HRD (Ibu Devi) menanyakan absensi **PENGGUGAT**, **PENGGUGAT** memberikan jawaban bahwa **PENGGUGAT** absen di alat fingerprint yang lama karena **PENGGUGAT** merupakan karyawan tetap yang sudah bekerja sejak tahun 2009 dan sudah terdaftar di



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

fingerprint yang lama sedangkan di fingerprint yang baru **PENGGUGAT** belum terdaftar;

35. Bahwa HRD (Ibu Devi) kemudian mengecek ke mesin fingerprint yang baru dan menemukan bahwa memang **PENGGUGAT** belum terdaftar, sehingga **PENGGUGAT** di daftarkan untuk absensi di fingerprint dengan sistem yang baru;
36. Bahwa pada bulan April tahun 2019, **PENGGUGAT** melakukan pengecekan data di computer dan diketahui bahwa **PENGGUGAT** sudah tidak ada dalam data gabungan kolektor di komputer;
37. Bahwa sebagaimana **PENGGUGAT** telah uraikan diatas sejak bulan maret sampai bulan april tahun 2019 **PENGGUGAT** sudah tidak ada dalam data kolektor perusahaan **TERGUGAT** tanpa alasan yang jelas. Namun demikian **PENGGUGAT** tetap masuk ke kerja sebagaimana biasanya;
38. Bahwa tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh **TERGUGAT** dengan tidak berikan hak **PENGGUGAT** berupa gaji yang selayaknya adalah tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
39. Bahwa pada tanggal 4 April tahun 2019 **PENGGUGAT** membuat laporan kepada Disnaker Kota Bandung dengan pokok permasalahan tentang gaji di bulan Desember tahun 2017 dan gaji bulan Maret tahun 2019 yang tidak diberikan oleh **TERGUGAT**;
40. Bahwa pada tanggal 24 April tahun 2019 **PENGGUGAT** mendapatkan surat panggilan Klarifikasi Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Nomor 005/2424-Disnaker yang menindak lanjuti surat dari **PENGGUGAT** tertanggal 4 April tahun 2019. Pertemuan tersebut dilaksanakan pada Senin, 14 Mei tahun 2019;
41. Bahwa pada tanggal 14 Mei tahun 2019 pihak **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** telah melakukan perundingan Bipartit dan membahas terkait gaji bulan Desember tahun 2017, Maret dan April tahun 2019, namun tidak terdapat titik temu. **TERGUGAT** menyatakan untuk harus dibicarakan terlebih dahulu ke pihak manajemen;
42. Bahwa pada tanggal 15 Mei tahun 2019 **PENGGUGAT** bertemu dengan pak Irwan SPV Kolektor, kemudian Pak Irwan menyatakan bahwa “pada saat ini tanggal 15 Mei tidak mau memberikan surat tugas penagihan sebagai kolektor kepada **PENGGUGAT**;

Hal. 13 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



43. Bahwa pada hari senin tanggal 20 Mei tahun 2019 **PENGUGAT** merasa terkejut sewaktu melakukan absensi seperti biasa, ternyata **PENGUGAT** sudah tidak terdaftar dalam absensi fingerprint tanpa alasan yang jelas;
44. Bahwa pada tanggal 21 Mei tahun 2019 **PENGUGAT** bertemu dengan HRD (Ibu Devi) dan menanyakan masalah absensi. HRD (Ibu Devi) menyatakan bahwa **PENGUGAT** sudah tidak bisa melakukan absensi fingerprint karena **TERGUGAT** menganggap **PENGUGAT** telah mengundurkan diri sejak bulan Februari 2019;
45. Bahwa tindakan PHK sepihak tanpa kesalahan yang dilakukan oleh **TERGUGAT** dengan menganggap **PENGUGAT** telah mengundurkan diri sejak bulan Februari 2019 sebagaimana dimaksud diatas merupakan alasan yang tidak berdasar dan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
46. Bahwa **PENGUGAT** tidak pernah mengajukan pengunduran diri kepada **TERGUGAT**, sehingga alasan **TERGUGAT** yang menyatakan bahwa **PENGUGAT** telah mengundurkan diri merupakan alasan yang tidak mendasar;
47. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa kesalahan yang dialami oleh **PENGUGAT** beserta keluarganya, sesungguhnya telah menciderai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dalam Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan :
- “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Jo Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan :*
- “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.*
48. Bahwa tindakan PHK sepihak tanpa kesalahan yang dilakukan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGUGAT** yang tidak berdasarkan pada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah bertentangan dengan hukum yang berlaku. Hal itu sesuai dengan ketentuan pasal 151 ayat (3) Jo pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) yang menyatakan :
- **Pasal 151 ayat (3)**
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.”

- **Pasal 155 ayat (1)**

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum

49. Bahwa oleh PHK sepihak tanpa kesalahan sebagaimana dimaksud di atas belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka para pihak masih memiliki hubungan hukum untuk melaksanakan kewajibannya. Hal itu sesuai dengan ketentuan pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan :

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”

50. Bahwa ketentuan pasal 155 (2) UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana dimaksud diatas telah diperkuat dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2012 yang pada intinya menyatakan:

“Frasa ”belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap”.

51. Bahwa pada tanggal 27 Mei tahun 2019 **PENGGUGAT** mendapatkan surat panggilan Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Nomor 005/ 3259-Disnaker, menindak lanjuti surat dari **PENGGUGAT** tanggal 4 April 2019. pertemuan tersebut dilaksanakan pada Hari Senin, 17 Juni tahun 2019;

52. Bahwa pada tanggal 17 Juni, 16 Juli dan 5 Agustus 2019 **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** melakukan mediasi di Disnaker Kota Bandung namun dalam pertemuan mediasi tersebut tidak menemukan kesepakatan (Deadlock).

53. Bahwa pada tanggal 13 September tahun 2019 **PENGGUGAT** mendapatkan surat perihal anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Nomor 567/ 5962-Disnaker yang menganjurkan :

1. Agar pihak pekerja **PENGGUGAT** dengan pihak **TERGUGAT** menyepakati putusan PT. BPR KS untuk saling mengakhiri hubungan kerja terhitung sejak akhir bulan Agustus 2019;



2. Agar pihak **TERGUGAT** memberikan hak-hak pekerja

- Nama : Tectona Grandis
- Jabatan : Collector
- Masa Kerja : 10 Tahun (1 September 2019- Agustus 2019)
- Upah Yang Diterima : Rp. 3.400.000,-
- Terakhir Terima Upah : Februari 2019
- Cuti yang belum diambil dan belum gugur : 8 Hari
- Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. 3.400.000}$ = Rp. 61.200.000,-
- Uang PMK $1 \times 3 \times \text{Rp. 3.400.000}$ = Rp. 10.200.000,-
- Uang Penggantian Hak
 $15\% \times (\text{Rp. 61.200.000,-} + \text{Rp. 10.200.000,-})$ = Rp. 10.710.000,-
- Cuti Yang Belum Diambil dan Belum Gugur
 $8/25 \times \text{Rp. 3.400.000,-}$ = Rp. 1.088.000,-
- Upah yang belum di bayar dari bulan Maret 2019 - Agustus 2019
 $6 \text{ bulan} \times \text{Rp. 3.400.000,-}$ = Rp. 20.400.000,-
- Upah Desember 2017 = Rp. 3.400.000,-
- THR = Rp. 3.400.000,-
- **Maka uang kompensasi yang diterima pekerja adalah:**
 $\text{Rp. 61.200.000,-} + \text{Rp. 10.200.000,-} + \text{Rp. 10.710.000,-} +$
 $\text{Rp. 1.088.000,-} + \text{Rp. 20.400.000,-} + \text{Rp. 3.400.000} + \text{Rp. 3.400.000,-}$
= Rp. 110.398.000,-

3. Agar pihak **TERGUGAT** dan pihak **PENGUGAT** memberikan jawaban atas anjuran ini secara tertulis. Paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini dan apabila sudah satu/kedua menolak atau tidak memberikan tanggapan, maka para pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);

54. Bahwa pasca keluarnya anjuran mediasi sebagaimana dimaksud diatas, **PENGUGAT** kemudian bertemu dengan **TERGUGAT** dan menanyakan hak-hak **PENGUGAT** sebagaimana anjuran tersebut, namun **TERGUGAT** tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikannya;
55. Bahwa mengingat proses penyelesaian permasalahan hukum antara **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** melalui mediasi-mediati tidak dapat terselesaikan, oleh karenanya **PENGUGAT** merasa perlu untuk menempuh upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Khusus Bandung untuk mendapatkan kepastian hukum;

C.3. HAK-HAK PENGUGAT ATAS PHK SEPIHAK TANPA KESALAHAN

56. Bahwa sebagaimana telah **PENGUGAT** uraikan pada bagian sebelumnya diatas bahwa **PENGUGAT** telah bekerja di perusahaan **TERGUGAT** sejak Tahun 2009 sampai 2019 dengan masa kerja **PENGUGAT** adalah (10 Tahun);



57. Bahwa PHK sepihak yang dilakukan oleh **TERGUGAT** merupakan PHK sepihak tanpa kesalahan dan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga layak dan patut apabila **PENGUGAT** dalam gugatan ini meminta kepastian hukum yang menjamin pemenuhan hak-hak **PENGUGAT** sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

58. Bahwa hak-hak **PENGUGAT** sebagaimana dimaksud diatas akan dirinci sebagai berikut:

- Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.400.000 = \text{Rp. } 61.200.000,-$
- Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times 3 \times \text{Rp. } 3.400.000 = \text{Rp. } 10.200.000,-$
- Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp. } 71.400.000 = \text{Rp. } 10.710.000,-$
- Cuti yang belum diambil dan belum gugur :
 $8/25 \times \text{Rp. } 3.400.000,- = \text{Rp. } 1.088.000,-$
- Tunjangan Hari Raya $= \text{Rp. } 3.400.000,-$
- **Upah yang belum di bayar dari bulan Maret 2019 – Agustus 2019**
 $(6 \text{ Bulan}) \times \text{Rp. } 3.400.000,- = \text{Rp. } 20.400.000,-$
- **Upah Desember 2017** $= \text{Rp. } 3.400.000,-$
- **Total** $= \text{Rp. } 110.398.000,-$

Terbilang (Seratus sepuluh juta tiga ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah) ;

59. Bahwa berdasarkan Pasal 58 Undang-undang No 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan "*Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)*" ;

60. Bahwa untuk menghindari kelalaian dan itikat tidak baik dari **TERGUGAT** dalam menjalankan dengan segera putusan Majelis Hakim. Agar majelis hakim menghukum **TERGUGAT** untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000,- per hari keterlambatan ;

61. Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud pasal 180 (1) HIR. Serta upah dan pesangon ini dipergunakan untuk menafkahi keluarga **PENGUGAT**, maka Mohon putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan lebih dulu (serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (*Uit voerbar bij voorraad*).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan-alasan serta fakta yuridis dalam perselisihan hubungan industrial yang telah diuraikan diatas, kiranya Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini, dapat memberikan putusan sebagai berikut :

PETITUM

DALAM PROVISI

1. Mengabulkan permohonan tuntutan provisi **PENGGUGAT** ;
2. Menyatakan bahwa Tindakan **TERGUGAT** tidak membayar upah/gaji **PENGGUGAT** adalah bertentangan dengan hukum ;
3. Menyatakan bahwa **PENGGUGAT** berhak atas upah/gaji yang belum dibayarkan oleh **TERGUGAT** yaitu :
 - gaji bulan Desember 2017
 - gaji bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2019
4. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar upah/gaji bulan Desember 2017 dan gaji bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2019 yang menjadi hak **PENGGUGAT** beserta denda dan bunga yang keseluruhannya berjumlah **Rp. 35.938.000 (tiga puluh lima juta Sembilan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah)** ;
5. Menghukum **TERGUGAT** membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan **PENGGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh **TERGUGAT** tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** sejak putusan bulan Agustus tahun 2019;
4. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayarkan hak-hak **PENGGUGAT** yaitu:
 - Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 3.400.000$ = Rp. 61.200.000,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times 3 \times \text{Rp. } 3.400.000$ = Rp. 10.200.000,-
 - Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp. } 71.400.000$ = Rp. 10.710.000,-
 - Cuti yang belum diambil dan belum gugur :
 $8/25 \times \text{Rp. } 3.400.000,-$ = Rp. 1.088.000,-

Hal. 18 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tunjangan Hari Raya = Rp. 3.400.000,-
- Upah yang belum di bayar dari bulan Maret 2019 – Agustus 2019
(6 Bulan) x Rp.3.400.000,- = Rp. 20.400.000,-
- Upah Desember 2017 = Rp. 3.400.000,-
- **Total** = Rp. 110.398.000,-

Terbilang (Seratus sepuluh juta tiga ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah) ;

5. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar upah proses selama proses perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap ;
6. Menghukum **TERGUGAT** membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan ;
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun adanya perlawanan (*verzet*) dan upaya hukum kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) ;
8. Membebaskan biaya perkara kepada Negara

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka **PENGGUGAT** meminta putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

Menimbang bahwa pada persidangan yang telah ditentukan kedua belah pihak yang berperkara hadir :

- Untuk kepentingan Penggugat datang menghadap Kuasanya 1. LASMA NATALIA H. PANJAITAN, SH, 2. HARDIANSYAH, SH., MH, 3. GUGUN KURNIAWAN, SH, 4. MOH. ABDUL MUIT PELU, SH, 5. RIEFQI ZULFIKAR, SH, 6. HARDIANSYAH, SH., MH, 7. RANGGA RIZKI PRADANA, SH., MH, 8. HERI PRAMONO, SH dan 9. HANI NUR SYIFA, SH, masing-masing adalah Advokat dan Advokat Magang pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Bandung, ;
- Untuk kepentingan Tergugat datang menghadap Kuasanya, 1. YUDI SUGIARTO, SH., MH dan 2. VERDY F. BRATAKUSUMAH, SH., MH, semuanya adalah Advokat pada Kantor Advokat "PURNAMA SUTANTO, SH & REKAN" ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih akan tetapi tidak berhasil, maka persidangan dilanjutkan dengan pembacaan Surat Gugatan yang isinya telah dipertahankan oleh Penggugat ;

Hal. 19 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pihak Tergugat atas Gugatan Penggugat tersebut telah mengajukan jawaban tertulisnya tertanggal 27 Juli 2020 sebagai berikut:

DALAM PROVISI :

1. Bahwa dalil-dalil Gugatan penggugat dalam bagian Provisi nyata-nyata adalah sama dengan apa yang dimohonkan dalam bagian pokok perkara, atau yang menjadi pokok permasalahan dari perkara ini, sehingga dengan demikian Permohonan Provisi Penggugat harus diputus bersama-sama dengan pokok perkara dalam putusan akhir, selain itu tidak ada yang sifatnya eksepsional (yang mendesak) sehingga perkara ini harus diputus terlebih dahulu dalam putusan provisi atau putusan sela ;
2. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka Permohonan Provisi dari Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya, adapun mengenai dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat akan kami tanggapi dalam bagian Pokok Perkara, hal ini untuk menghindari pengulangan-pengulangan yang tidak perlu (sia-sia) ;

DALAM POKOK PERKARA :

3. Bahwa pada pokoknya menolak dengan tegas dalil-dalil gugatan Penggugat untuk seluruhnya, kecuali terhadap segala sesuatu yang telah diakui secara tegas dan bulat oleh Tergugat;
4. Bahwa untuk mempersingkat uraian dalam pokok perkara ini, maka Tergugat mohon agar segala sesuatu yang telah disampaikan pada bagian provisi di atas, di anggap telah termuat dan menjadi satu kesatuan dengan bagian pokok perkara ini ;
5. Bahwa benar semula Penggugat adalah merupakan Pekerja di perusahaan Tergugat berdasarkan adanya Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 0539/KS/HRD/PKCL/MLB/IX/2009, tertanggal 1 September 2009 dan No. 0530/KS/HRD/PKCL/LWP/IX/2010, tertanggal 1 September 2010 dengan jabatan Collection dan ditempatkan di Kantor Cabang Leuwipanjang ;
6. Bahwa benar setelah surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut berakhir pada 31 Agustus 2011, kemudian pada tanggal 1 September 2011, Penggugat telah diangkat menjadi Pegawai Tetap berdasarkan adanya Surat Keputusan No. 505/SDM/SK/IX/2011 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap dengan jabatan Collection dan ditempatkan di Kantor Cabang Leuwipanjang ;

Hal. 20 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa mengenai dalil Penggugat di Halaman 10 Point 15 sampai dengan halaman 11 point ke 23 tidak akan Penggugat tanggap lebih lanjut karena dalil tersebut memang benar adanya, tetapi Penggugat menolak dalil Penggugat selanjutnya yang pada pokoknya menyatakan bahwa perpindahan Penggugat dari Surveyor dipindah secara tiba-tiba oleh Tergugat dan digabung kepada grup 5 sita gabungan dengan jabatan kolektor dikarenakan hal tersebut selain merupakan kewenangan dari Tergugat perpindahan jabatan tersebut adalah hal yang sangat biasa dan lumrah terjadi dalam suatu organisasi (perusahaan). Perpindahan tersebut tentunya berasal dari perencanaan yang matang guna untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan. Bahwa mengenai hal tersebut tentunya telah diketahui oleh Penggugat bahkan jauh sebelum Penggugat bergabung di Perusahaan Tergugat sebagaimana hal ini dapat dibuktikan dengan adanya Surat Pernyataan tertanggal 10 September 2009 yang ditandatangani oleh Penggugat ;
8. Bahwa menanggapi dalil Penggugat di halaman 11 point ke 25 sampai dengan halaman 12 point ke 26 perihal Penggugat tidak menerima gaji pada bulan Desember 2017, dapat Tergugat tanggap hal tersebut dikarenakan hasil pencapaian target Penggugat pada bulan November 2017 adalah 0% dan dibawah target rata-rata dari target bulanan yang ditentukan, maka ketika Tergugat memberikan peringatan dan akan dilakukan pemutusan hubungan kerja karena bertentangan dengan peraturan perusahaan, pihak Penggugat-lah yang meminta dan melakukan negosiasi dengan Koordinator Wilayah BPR KS Bandung supaya dapat tetap bekerja di Perusahaan dan siap untuk tidak diberikan gaji di bulan Desember 2017 ;
9. Bahwa berdasarkan Pasal 93 angka (1) Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyatakan apabila pekerja / buruh tidak melakukan pekerjaannya maka konsekuensinya upah dapat tidak dibayarkan oleh pemberi kerja ;
10. Bahwa mengenai dalil Penggugat di halaman 12 point ke 27 s/d point ke 30 dapat kiranya Tergugat tanggap bahwa sebagaimana telah diuraikan diatas penempatan tugas adalah merupakan kewenangan dari Tergugat dan benar bahwa Penggugat pada akhir bulan Februari 2019 dipindah ke grup kolektor 5S dengan Supervisor Pak Irwan dan Penggugat diharuskan bertemu atau menghadap kepada Supervisor untuk koordinasi tentang pekerjaan, namun

Hal. 21 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



demikian ternyata Penggugat tidak pernah menghadap kepada Supervisor dan Penggugat sulit untuk dihubungi ;

11. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka pada tanggal 27 Maret 2019, Human Resource Department (HRD Tergugat) melakukan pengecekan didalam sistem terkait target per kolektor, dan benar pada saat di lakukan pengecekan, berdasarkan data yang ada pada Tergugat, Penggugat terbukti sama sekali tidak pernah datang ke kantor dan tidak pernah melakukan absensi di mesin absen pekerja perusahaan Tergugat, sehingga Penggugat dianggap telah dikualifikasikan mengundurkan diri dan dianggap mangkir juga tidak melakukan pekerjaannya sebagai kolektor di lapangan ;
12. Bahwa perbuatan yang dikualifikasikan mengundurkan diri telah tercantum berdasarkan ketentuan yang tertuang didalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.0539/KS/HRD/PKCL/MLB/IX/2009, tertanggal 1 September 2009 dan No. 0530/KS/HRD/PKCL/LWP/IX/2010, tertanggal 1 September 2010 pada Pasal 6 angka 3 huruf (a.) yang berbunyi :

“ Pihak Kedua berhak mengakhiri atau membatalkan perjanjian ini setiap waktu dengan pemberitahuan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kalender sebelumnya kepada Pihak Pertama, tanpa perlu memberikan ganti rugi apapun kepada Pihak Pertama jika terjadi hal-hal sebagai berikut dibawah ini:

- a. *Pihak Pertama dalam 3 (tiga) bulan berturut-turut tidak memenuhi kerja / tidak mencapai target minimal penagihan piutang yang telah ditetapkan dan diterima Pihak Pertama dari pihak kedua ;*
 - b. *..... dst.”*
13. Bahwa dikarenakan hal tersebut diatas, maka secara otomatis Penggugat sudah tidak terdaftar lagi didalam daftar absensi maupun grup kolektor ;
 14. Bahwa benar terhadap permasalahan ini Penggugat telah mengajukan laporan kepada Disnaker Kota Bandung dan Tergugat pun atas laporan tersebut telah dipanggil dan datang ke Disnaker Kota Bandung dimana dalam upaya penyelesaian masalah (mediasi) kami telah mengajukan penawaran sebesar Rp.20.000.000,- (dua puluh juta rupiah) sedangkan Penggugat meminta pembayaran disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku dengan dalih uang tersebut adalah uang pesangon penghargaan masa kerja, dan uang sisa cuti yang belum diambil dan lain sebagainya seolah-olah Penggugat telah di PHK oleh Tergugat padahal yang sebenarnya sebagaimana telah diuraikan diatas tindakan dari Penggugat

Hal. 22 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut merupakan atau masuk dalam kategori mengundurkan diri dimana untuk Karyawan/Pekerja yang mengundurkan diri maka tidak ada pemberian Pesangon, sehingga dengan demikian upaya penyelesaian di Disnaker Bandung tidak tercapai ;

15. Bahwa begitupun dengan anjuran dari Disnaker Kota Bandung yang telah menganjurkan kepada Tergugat untuk memberikan hak-hak Penggugat sebesar Rp.110.398.000,- (seratus sepuluh juta tiga ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah) tentunya tidak bisa kami penuhi ;
16. Bahwa dalil-dalil Penggugat selain dan selanjutnya ternyata adalah pengulangan dari dalil-dalil yang telah kami tanggapi diatas, sehingga untuk mempersingkat uraian dalam jawaban ini maka tidak akan Tergugat tanggapi lebih lanjut yang pasti bahwa tindakan-tindakan Penggugat adalah merupakan perbuatan pengunduran diri yang tidak seharusnya untuk diberikan hak-hak Pesangon ;
17. Bahwa karena gugatan Penggugat tidak berlasan dan tidak berdasarkan hukum maka sudah selayaknyalah apabila gugatan Penggugat untuk dinyatakan DITOLAK UNTUK SELURUHNYA ;
18. Bahwa karena tidak ada yang eksepsional sifatnya dan karena tidak ada alasan yang kuat dari Penggugat maka Tergugat memohon agar Yth. Majelis Hakim Persidangan untuk menolak permohonan Provisi yang diajukan oleh Penggugat ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas akhirnya Tergugat memohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Persidangan untuk dapat kiranya memeriksa dan mengadili serta memutuskan perkara ini dengan putusan yang berbunyi sebagai berikut :

MENGADILI

DALAM PROVISI :

1. Menerima dan mengabulkan dalil-dalil jawaban provisi Tergugat ;
2. Menolak Permohonan Provisi Penggugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dalil-dalil jawaban Tergugat untuk seluruhnya ;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini ;

Hal. 23 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atau apabila Yth. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya ;

Menimbang, bahwa terhadap jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Tanggapan / Replik tertulisnya tertanggal 10 Agustus 2020 ;

Menimbang, bahwa terhadap Replik dari Penggugat, Tergugat telah mengajukan Tanggapan / Duplik tertulisnya tertanggal 24 Agustus 2020 ;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan setelah dicocokkan dengan aslinya / copynya, kemudian diberi tanda bukti P- 1 s/d bukti P- 19 sebagai berikut :

- P-1 : Fotocopy dari asli Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 0539/KS/HRD/PKCL/MLB/B/IX/2009 ;
- P-2 : Fotocopy dari asli Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 0530/KS/HRD/PKCL/MLB/B/IX/2010 ;
- P-3 : Fotocopy dari asli Surat keputusan 505/SDM/SK/IX/2011 ;
- P-4 : Fotocopy dari asli Name tag (Kartu tanda pengenal) ;
- P-5 : Fotocopy dari asli Surat keputusan kantor pusat No. 3/KS/HRD/SKPP/VI/2013 ;
- P-6 : Fotocopy dari asli Surat keputusan kantor pusat No. 2/KS/HRD/SKPP/XII/2014 ;
- P-7 : Fotocopy dari copy Risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit 14 Mei 2019 ;
- P-8 : Fotocopy dari asli Surat tanda terima dari Disnaker Kota Bandung tanggal 4 April 2019 ;
- P-9 : Fotocopy dari copy Surat panggilan Mediasi nomor surat 005/3259-Disnaker tanggal 27 Mei 2019 ;
- P-10 : Fotocopy dari copy Surat panggilan Mediasi ke II Nomor 005/3684 tanggal 24 Juni 2019 ;
- P-11 : Fotocopy dari asli Surat panggilan Mediasi ke III Nomor 005/4414 tanggal 18 Juli 2019 ;
- P-12 : Fotocopy dari copy Risalah Mediasi penyelesaian Hubungan Industrial tanggal 11 Oktober 2019 ;
- P-13 : Fotocopy dari copy Print buku rekening koran Bank BPR KS dari tahun 2017-2019 ;
- P-14 : Print dari foto mesin finger print ketika sedang melakukan absen pada tanggal 16 Mei 2019 ;

Hal. 24 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P-15 : Print dari foto mesin finger print ketika sedang melakukan absen pada tanggal 17 Mei 2019 ;

P-16 : Print dari foto mesin finger print ketika sedang melakukan absen pada tanggal 20 Mei 2019 ;

P-17 : Print dari foto mesin finger print ketika sedang melakukan absen pada tanggal 21 Mei 2019 ;

P-18 : Print dari foto :

- a. Rekap surat tanggapan kolektor gabungan Grup 4 Sita Maret 2019;
- b. Rekap surat tanggapan kolektor gabungan Grup 5 Sita Maret 2019;
- c. Rekap surat tanggapan kolektor gabungan Grup 4 Sita April 2019;
- d. Rekap surat tanggapan kolektor gabungan Grup 5 Sita April 2019;

P-19 : Print dari foto rincian pesan Whatsapp antara Penggugat dan Pak Irwan selaku SPV ;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut Penggugat mengajukan 1 (satu) orang saksi bernama Ugih Supriatna yang memberikan keterangan dibawah sumpah ;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk meneguhkan dalil jawabannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda bukti T-1 s/d bukti T- 9 E sebagai berikut :

T-1` : Fotocopy dari copy Surat Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Nomor : AHU-AH.01.03-0216562, tertanggal 12 Mei 2020 ;

T-2 : Fotocopy dari copy Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT. Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya tertanggal 8 Mei 2020 yang dibuat oleh dan dihadapan Jeny Suherman, SH., MH, Notaris di Kota Bandung ;

T-3` : Fotocopy dari copy Peraturan Perusahaan PT. BPR Karyajatnika Sadaya 2019-2021 tang telah terdaftar dan disetujui oleh Kementrian Ketenagakerjaan RI ;

T-4 : Fotocopy dari asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 0539/KS/HRD/PKCL/MLB/B/IX/2009 atas nama Tectona Grandis tertanggal 1 September 2009 ;

T-5` : Fotocopy dari copy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 0530/KS/HRD/PKCL/MLB/B/IX/2010 atas nama Tectona Grandis tertanggal 1 September 2010 ;

Hal. 25 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- T-6 : Fotocopy dari asli Surat keputusan No. 505/SDM/SK/IX/2011 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap atas nama Tectona Grandis tertanggal 1 September 2011 ;
- T-7` : Fotocopy dari asli Surat pernyataan tertulis yang ditanda tangani oleh Tectona Grandis tertanggal 10 September 2009 ;
- T-8 : Print out Rekap Surat tunggakan kolektor gabungan bulan November 2017 Grup 5 Sita ;
- T-9A : Print out rincian kehadiran karyawan per periode tanggal 1 Januari 2019 s/d tanggal 31 Januari 2019 ;
- T-9B : Print out rincian kehadiran karyawan per periode tanggal 1 Februari 2019 s/d tanggal 28 Februari 2019 ;
- T-9C : Print out rincian kehadiran karyawan per periode tanggal 1 Maret 2019 s/d tanggal 31 Maret 2019 ;
- T-9D : Print out rincian kehadiran karyawan per periode tanggal 1 Mei 2019 s/d tanggal 31 Mei 2019 ;
- T-9E : Print out rincian kehadiran karyawan per periode tanggal 1 Januari 2019 s/d tanggal 31 Januari 2019 ;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugat tidak mengajukan saksi-saksi untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya ;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 12 Oktober 2020 dan keduanya menyatakan sudah tidak akan mengajukan apa-apa lagi melainkan mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan agar diperhatikan pula segala sesuatu yang terjadi selama dipersidangan, sebagaimana terurai dalam Berita Acara Sidang yang selanjutnya dianggap telah termuat seluruhnya dan turut dipertimbangkan dalam mengambil putusan dalam perkara ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

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

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mengajukan Provisi yang pada pokoknya menghukum Tergugat untuk membayar upah/gaji yang

Hal. 26 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjadi hak Penggugat beserta denda dan bunga yang keseluruhannya berjumlah Rp. 35.938.000,- (Tiga puluh lima juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 190 ayat (1) Rbg dan Pasal 180 HIR, putusan provisi adalah tindakan sementara dari Majelis Hakim selama proses berjalan yang sifatnya dapat/perlu mendesak yang bukan mengenai pokok perkara ;

Menimbang, bahwa oleh karena apa yang dituntut dalam provisi sudah menyangkut materi Dalam Pokok Perkara yang masih akan diperiksa dan dipertimbangkan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap tuntutan tersebut akan dipertimbangkan serta diputus Dalam Pokok Perkara pada pemeriksaan perkara ini, oleh karenanya tuntutan Dalam Provisi tersebut cukup beralasan untuk ditolak seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa dalam surat gugatan Penggugat telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja tetap di perusahaan Tergugat, bekerja sejak tahun 2009 dengan jabatan Collection dipekerjakan di kantor cabang Leuwi Panjang dengan menerima upah sebesar Rp. 3.400.000,- (Tiga juta empat ratus ribu rupiah);
2. Bahwa pada bulan Desember 2017 sampai bulan Juli 2018 Penggugat melakukan pekerjaan seperti biasanya ;
3. Bahwa pada tanggal 4 Maret 2019 Penggugat datang ke kantor mendapatkan informasi dari pak Saeful sebagai Supervisor Penggugat, bahwa Penggugat sudah tidak berada di grup kolektor 4S tapi sudah pindah ke grup kolektor 5 S ;
4. Bahwa Penggugat mengecek di data komputer dan diketahui nama Penggugat tidak ada di list baik di grup 5 S maupun di grup 4 S kolektor dan hingga akhir bulan Maret 2019 Penggugat tidak tercantum di list komputer sebagai kolektor di perusahaan Tergugat ;
5. Bahwa sebagaimana telah diuraikan diatas sejak bulan Maret sampai bulan April tahun 2019 Penggugat sudah tidak ada dalam data tim kolektor perusahaan Tergugat tanpa alasan yang jelas, namun demikian Penggugat tetap masuk kerja sebagaimana biasanya ;

Hal. 27 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa pada bulan Maret 2019 Penggugat kembali bertemu dengan HRD dan pak Adi, yang merupakan atasan langsung dari pak Iwan (supervisor kolektor 5S) dan dalam pertemuan tersebut Penggugat menanyakan gaji bulan Maret 2019 yang belum dibayarkan oleh Tergugat ;
7. Bahwa pada tanggal 21 Mei 2019 Penggugat bertemu dengan HRD dan menanyakan masalah absensi yang kemudian dijawab oleh HRD bahwa Penggugat sudah tidak bisa melakukan absensi fingerprint karena Tergugat menganggap Penggugat telah mengundurkan diri sejak bulan Februari 2019;
8. Bahwa tindakan PHK sepihak tanpa kesalahan yang dilakukan oleh Tergugat dengan mengkuifikasi Penggugat telah mengundurkan diri sejak bulan Februari 2019 merupakan alasan yang tidak mendasar dan Penggugat tidak pernah mengajukan pengunduran diri oleh karenanya tindakan Tergugat tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
9. Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karenanya layak dan patut Penggugat menuntut agar Tergugat memenuhi hak-hak normatif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

Menimbang, bahwa dalam Jawabannya Tergugat telah membantah gugatan Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja tetap Tergugat sejak 1 September 2011 dengan jabatan Collection (kolektor) di kantor cabang Leuwipanjang;
2. Bahwa mutasi Penggugat dari surveyor merupakan hal yang biasa terjadi dalam suatu organisasi, selain merupakan kewenangan Tergugat untuk lebih meningkatkan kinerja Penggugat ;
3. Bahwa oleh karena hasil pencapaian target Penggugat adalah 0% dibawah target rata-rata bulanan yang ditentukan oleh perusahaan, dan ketika Tergugat memberikan peringatan dan akan dilakukan pemutusan hubungan kerja karena bertentangan dengan peraturan perusahaan, pihak Penggugat lah yang meminta dan melakukan negosiasi dengan kordinator Wilayah BPR Karyjatnika Sadaya Bandung supaya tetap dapat bekerja diperusahaan dan siap untuk tidak diberikan gaji di bulan November 2017 ;
4. Bahwa penempatan tugas adalah merupakan kewenangan Tergugat dan Penggugat pada akhir bulan Februari 2019 dipindah ke grup kolektor 5S dan Penggugat diharuskan bertemu atau menghadap kepada Supervisor untuk koordinasi tentang pekerjaan, namun demikian ternyata Penggugat

Hal. 28 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak pernah menghadap kepada Supervisor dan Penggugat sulit untuk dihubungi ;

5. Bahwa pada tanggal 27 Maret 2019 HRD melakukan pengecekan didalam sistem terkait target per kolektor, dan didapat berdasar data yang ada pada Tergugat, Penggugat terbukti sama sekali tidak pernah datang ke kantor dan tidak pernah melakukan absensi di perusahaan Tergugat, sehingga Penggugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri dan dianggap mangkir;
6. Bahwa dalam penyelesaian masalah dengan Penggugat, Tergugat menawarkan kompensasi sebesar Rp. 20.000.000,- (Dua puluh juta rupiah), namun atas penawaran Tergugat tersebut ditolak oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah Tergugat maka sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUHPdata menurut hukum Penggugat mempunyai kewajiban membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat mempunyai kewajiban membuktikan dalil bantahannya ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai bukti P-1 s/d bukti P-19 serta mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama Ugih Supriatna dibawah sumpah, yang keterangan lengkapnya ada di Berita Acara Persidangan, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T- 9 E dan tidak mengajukan saksi ;

Menimbang, bahwa terhadap penyelesaian perselisihan dalam perkara ini telah diupayakan melalui proses mediasi akan tetapi tidak tercapai kesepakatan dan Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bandung telah mengeluarkan Surat Anjuran No : 567/5962/Disnaker tertanggal 13 September 2019 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 11 Oktober 2019 oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil gugatan sebagaimana Pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Menimbang, bahwa dalam proses jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat dan surat-surat bukti Penggugat maupun surat-surat bukti Tergugat, Majelis Hakim mendapatkan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Karyajatnika Sadaya (BPR-KS) sejak tahun 2011 jabatan Collection dengan menerima upah sebesar Rp. 3.400.000,- (Tiga juta empat ratus ribu rupiah) ;

Hal. 29 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa sebagai Collection (Kolektor) Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya dibebankan target penjualan yang setiap periode dilakukan evaluasi ;
3. Bahwa karena Penggugat tidak mencapai target, kemudian pada bulan Februari 2019 Penggugat dipindah ke grup kolektor 5S namun demikian setelah dilakukan mutasi Penggugat tidak pernah menghadap Supervisor dan Penggugat sulit untuk dihubungi dan pada saat dilakukan pengecekan dalam sistem absensi terbukti Penggugat tidak pernah datang ke kantor dan tidak melakukan absensi kehadiran dan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya ;
4. Bahwa atas ketidak hadiran Penggugat ditempat kerja maka Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri ;

Menimbang, bahwa setelah mempelajari gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, dapat disimpulkan bahwa pokok sengketa dalam perkara ini adalah : perbedaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja, khususnya apakah Pengakhiran hubungan kerja karena dikualifikasi mengundurkan diri atau pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan (mangkir dan tidak mencapai target kerja) ;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan tentang sah atau tidaknya PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dalam perkara a quo, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan berapa upah terakhir yang diterima Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari secara seksama bukti-bukti surat dalam perkara ini yang isinya menerangkan tentang hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yaitu berdasarkan bukti P-1 bersesuaian dengan bukti T-4 berupa surat perjanjian kerja waktu tertentu, menerangkan Penggugat sebagai pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu, kemudian berdasarkan bukti P-3 sesuai dengan bukti T-6 berupa surat keputusan pengangkatan karyawan tetap, menerangkan Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap tertanggal 1 September 2011 dengan jabatan Collection (Kolektor) ;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat dalam jawabannya tidak membantah atau menyangkal mengenai upah Penggugat per bulannya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat mengakui dan membenarkan dalil-

Hal. 30 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalil Penggugat sepanjang berkaitan dengan upah Penggugat sebagaimana diuraikan dalam gugatannya ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim memeriksa dan mempertimbangkan awal peselisihan dan sebab-sebab PHK, prosedur PHK serta hak-hak normatif yang timbul berkenaan dengan PHK tersebut ;

Menimbang, bahwa yang menjadi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan alasan dikualifikasi mengundurkan diri, karena tidak pernah masuk kerja/hadir berdasarkan hasil rekap daftar hadir absensi, dan tidak pernah melaksanakan tugas serta tidak pernah membuat laporan kegiatan ;

Menimbang, bahwa dengan jabatan Penggugat sebagai kolektor dituntut untuk mencapai target, sementara dalam evaluasi Penggugat tidak mencapai target (bukti T-8) berupa rekap tagihan kolektor gabungan, kemudian pada akhir bulan Februari 2019 Penggugat dipindah bagian yang sebelumnya di grup kolektor 4S ke grup kolektor 5S, dan Penggugat diminta untuk menghadap supervisor (Pak Irwan) untuk koordinasi tentang pekerjaannya, namun demikian Penggugat tidak pernah menghadap supervisor dan Penggugat sulit untuk dihubungi ;

Menimbang, bahwa pemindahan bagian dalam lingkup perusahaan adalah hak atau kewenangan Tergugat dan sepanjang hal tersebut diatur secara jelas dalam Peraturan Perusahaan sebagai dasar untuk melakukan pemindahan bagian sehingga alasan pemindahan bagian yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan ;

Menimbang, bahwa setelah Tergugat melakukan pemindahan Penggugat ke grup kolektor 5S, pada bulan Maret 2019 HRD melakukan pengecekan ke sistem terkait target per kolektor, saat dilakukan pengecekan berdasarkan data yang ada pada Tergugat sebagaimana (bukti T-9A s/d bukti T-9E) berupa print out absensi kehadiran karyawan, diketahui Penggugat sama sekali tidak pernah melakukan absensi di perusahaan Tergugat dan tidak pernah datang ke kantor ;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak memberikan alasan ketidak hadirannya di tempat kerja dan tanpa pemberitahuan, namun demikian Tergugat tidak pula melakukan pemanggilan kepada Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur syarat pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri, yaitu pekerja mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan

Hal. 31 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya ;

Menimbang, bahwa didasari peraturan perusahaan PT. BPR Karyajatnika Sadaya yang sah dan masih berlaku (bukti T-3), menurut Majelis Hakim ketidakhadiran Penggugat ditempat kerja adalah hal yang tidak dapat dibenarkan dan seharusnya ketika Penggugat diminta untuk menghadap supervisor sebagai atasan baru haruslah tetap dilaksanakan dan selanjutnya Penggugat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, namun demikian dipihak lain Tergugat belum melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis kepada Penggugat untuk masuk bekerja, dengan demikian alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat dengan dikualifikasi mengundurkan diri sebagaimana maksud Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dipertimbangkan ;

Menimbang, bahwa oleh karena alasan pemutusan hubungan kerja Tergugat terhadap Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri tidak dapat dipertimbangkan, namun demikian oleh karena Penggugat tidak mencapai target kerja yang ditentukan dan tidak hadir ditempat kerja, menurut Majelis Hakim hal tersebut dapat dipersamakan bahwa Penggugat melakukan pelanggaran disipliner ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Jo Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jika perundingan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak menghasilkan persetujuan maka pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dapat dilakukan jika telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh karena tanpa penetapan maka pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut batal demi hukum, dengan demikian terhadap petitum Penggugat angka 2 (dua) berdasar hukum selayaknya untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa walaupun terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut telah dipertimbangkan dan dinyatakan batal demi hukum, namun Penggugat sebagaimana maksud gugatannya telah mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, dari tuntutan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Penggugat dapat menerima tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat sepanjang dipenuhinya hak-hak Penggugat berkaitan dengan akibat hukum dilakukannya pemutusan hubungan kerja a quo, oleh

Hal. 32 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena dalam gugatan ini terdapat tuntutan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, sedangkan mengenai hal tersebut hanya dapat diperiksa dan dipertimbangkan setelah ada kepastian hukum mengenai berakhirnya hubungan kerja ;

Menimbang, bahwa untuk memberikan kepastian hukum terhadap hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat "PUTUS" terhitung sejak tanggal 31 Mei 2019 ;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat karena adanya kesalahan Penggugat melakukan pelanggaran disipliner dan akibat diberhentikannya Penggugat, menurut Majelis Hakim bahwa pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini terjadi sebagaimana dimaksud Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan tersebut dapat dipertimbangkan ;

Menimbang, bahwa karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan sebagai PHK karena pelanggaran disipliner, maka berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

- | | |
|--|---------------------|
| a. Uang pesangon : 9 x Rp. 3.400.000,- | = Rp. 30.600.000,- |
| b. Uang penghargaan masa kerja 3 x Rp. 3.400.000 | = Rp. 10.200.000,- |
| c. Uang penggantian hak 15% x Rp. 40.800.000 | = Rp. 6.120.000,- + |
| | = Rp. 46.920.000,- |
| d. Cuti yang belum diambil dan belum gugur | |
| 8/25 x Rp. 3.400.000,- | = Rp. 1.088.000,- + |
| Jumlah | = Rp. 48.008.000,- |

Terbilang (Empat puluh delapan juta delapan ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi kepastian hukum berakhir sejak tanggal 31 Mei 2019 maka dengan pertimbangan keadilan dan kepastian hukum, sebagaimana

Hal. 33 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang secara khusus diatur pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 06 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, maka terhadap petitum Penggugat agar Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan berdasar hukum selayaknya untuk ditolak ;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bermakna "*selama pemutusan hubungan kerja belum dianggap sah secara hukum maka baik pekerja maupun pengusaha harus tetap melaksanakan hak-hak dan kewajibannya*" tetapi faktanya terungkap berdasarkan bukti T-9A s/d bukti T-9E berupa print out absensi kehadiran karyawan periode 1 Januari 2019 s/d 31 Mei 2019 tersebut Penggugat sudah tidak ada keinginan untuk bekerja pada Tergugat, maka terhadap hal itu dihubungkan dengan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat dan mempertimbangkan bahwa manakala belum ada suatu kepastian tentang pemutusan hubungan kerjanya, maka pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing, tetapi dalam hal ini Penggugat faktanya tidak melaksanakan kewajibannya untuk bekerja sebagai pekerja diperusahaan Tergugat oleh karenanya Penggugat tidak berhak atas upah proses dan hak-hak lainnya yang biasa diterima, maka terhadap petitum Penggugat angka 5 (lima) upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima selama proses perselisihan a quo berdasar hukum selayaknya untuk ditolak ;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) berupa menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan, Majelis Hakim berpendapat menurut Pasal 606a Rv yang pada pokoknya menyatakan uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang, oleh karenanya berdasar hukum dinyatakan ditolak ;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 7 (tujuh) yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun adanya perlawanan (*verzet*) dan upaya hukum kasasi, Majelis Hakim berpendapat permohonan Penggugat tidak sesuai yang dipersyaratkan pada Pasal 180 ayat (1) HIR/ Pasal 191 ayat (1) RBg. Jo. SEMA Nomor 3 tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uit voerbar bij vooraad*) dan Provisionil karenanya berdasar hukum untuk ditolak;

Hal. 34 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



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

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, dan sementara nilai gugatan dalam perkara ini dibawah dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan ;

Memperhatikan, ketentuan-ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I

DALAM PROVISI

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum.
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak tanggal 31 Mei 2019.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 48.008.000,- (Empat puluh delapan juta delapan ribu rupiah).
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.
6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, pada hari SENIN tanggal 19 Oktober 2020 oleh kami YUSWARDI, SH, sebagai Ketua Majelis, dengan R. YOSARI HELENANTO, SH., MH., dan SRI WAHYUNI, SH., MH, masing-masing Hakim-Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari SENIN tanggal 26 Oktober 2020 oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh DYAH SILVIADITHYA, S.Sos.SH., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan tanpa hadirnya Kuasa Tergugat.

Hakim - Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

R. YOSARI HELENANTO, S.H., M.H.

YUSWARDI, S.H.

SRI WAHYUNI, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

DYAH SILVIADITHYA, S.Sos.SH

Hal. 36 dari 36 Putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)