



**PUTUSAN**  
**Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mam**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju yang memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**ANDI IKSAN**, bertempat tinggal di Jalan Kurungan Bassi, Kelurahan Rimuku, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada DR. Rahmat, S.H., M.H., Agus Purnomo S.H., Tamzil, S.H., M.H., Apriadi Basri, S.H., M.H., Edy Maulana Naro S.H. Masing-masing Advokat/Pengacara pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum Mandar Yustisi, beralamat di Jalan Hapati Hasan, Komp. Bukit Asri Lestari G/12, Mamuju, berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor 54/S.K./LBH-MY/IV/2021 tanggal 5 April 2021 selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

**PT. MEGA AUTO FINANCE (MAF) Cabang Polewali, Pos Mamuju**, berkedudukan di Jalan K. S. Tubun, Kelurahan Rimuku, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat, yang diwakili oleh Melly Armeilia selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada HARDIANSA C., selaku Kepala Pos cabang Pos Mamuju, berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor 012/LTI-MAF/DIR-KUASA.IV/2021 tanggal 30 April 2021 selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 19 April 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

*Halaman 1 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Mamuju pada tanggal 27 April 2021 dalam Register Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mam, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juli 2014 dan berakhir sejak tanggal 14 Mei 2020 berdasarkan Surat Keterangan Kerja No. : 2043/SKK/HCAMP/V/2020 dengan jabatan terakhir sebagai Kolektor;
2. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;
3. Bahwa berdasarkan Surat No. 062/MAF-KOL/HRD/V/2020, terhitung sejak tanggal 12 Mei 2020, Penggugat diberhentikan sebagai pekerja tetap dari perusahaan Tergugat disebabkan karena tidak terpenuhinya kewajiban Penggugat untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 32 ayat (7) *"seluruh karyawan wajib untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dengan baik dan penuh tanggung jawab demi kemajuan usaha perusahaan, seperti memenuhi target pekerjaan dan/atau standar prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan"*;
4. Bahwa terhadap kebijakan Tergugat yang memutus hubungan kerjanya dengan Penggugat dengan alasan seperti pada angka 3 di atas, Penggugat telah menyetujuinya, namun terkait dengan hak-hak Penggugat, Tergugat tidak dapat memenuhinya;
5. Bahwa oleh karena Tergugat tidak memenuhi hak-hak Penggugat akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pada tanggal 26 Agustus 2020, Penggugat telah mengajukan surat permintaan perundingan kepada Tergugat, sebagaimana pula dibuktikan dengan Daftar Hadir Perundingan Bipartit;
6. Bahwa oleh karena perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat tidak menemukan kesepakatan, maka selanjutnya pada tanggal 26 Agustus 2020 Penggugat mengajukan surat permohonan pencatatan perselisihan pada instansi terkait, yakni Dinas Ketenagakerjaan;
7. Bahwa berdasarkan Surat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat No. 43.00/544/IX/2020 tanggal 11 September 2020 perihal undangan klarifikasi/sidang mediasi, antara Penggugat dan Tergugat diminta untuk hadir pada tanggal 17 September 2020, dengan kemudian meminta kepada para pihak/Tergugat membawa data/berkas yang diperlukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHK) berupa peraturan

Halaman 2 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan, surat pengangkatan, surat PHK, surat peringatan (SP) dan lain-lain yang berkaitan (Slip rincian gaji karyawan);

8. Bahwa pada tanggal 17 September 2020 sebelum terlebih dahulu dilakukan mediasi, kepada Penggugat dan Tergugat telah diberikan penawaran untuk memilih menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator atau arbiter, namun para pihak tidak menentukan pilihan sehingga kemudian perselisihan diserahkan kepada mediator, sebagaimana Surat Nomor 43.00/552/IX/2020 tertanggal 17 September 2020;
9. Bahwa setelah Penggugat dan Tergugat melakukan mediasi yang difasilitasi oleh mediator, dimulai dari mediasi pertama hingga mediasi ketiga, Tergugat tidak memperlihatkan peraturan perusahaan dan slip rincian gaji Penggugat dimana peraturan perusahaan dan slip gaji tersebut merupakan salah satu bahan pertimbangan hukum dalam penetapan status pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dasar perhitungan hak-hak Penggugat;
10. Bahwa proses mediasi antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan gagal dan kemudian mediator membuat anjuran tertulis untuk ditanggapi oleh Penggugat dan Tergugat, sebagaimana Surat Nomor 43.00/589/X/2020 tertanggal 9 Oktober 2020;
11. Bahwa terhadap anjuran mediasi, Penggugat menyatakan menerima sedangkan Tergugat dinyatakan menolak karena tidak memberikan pendapatnya;
12. Bahwa berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Barat No. 188.4/630/SULBAR/XI/2019 tanggal 27 November 2019, tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2020, UMP ditetapkan sebesar Rp2.701.650,73 (dua juta tujuh ratus satu ribu enam ratus lima puluh rupiah koma tujuh puluh tiga sen);
13. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebagaimana telah dirincikan dalam Anjuran Mediasi dalam Surat No. 43.00/589/X/2020, yakni:
 

(a). Uang pesangon 6 bulan x Rp2.701.650=	Rp16.209.900
(b). Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp2.701.650	<u>Rp5.403.300 +</u>
Jumlah A .....	= Rp21.613.200
(c). Uang penggantian hak 15% x Rp21.613.200	= Rp3.241.980
Jumlah B.....	= Rp3.241.980

Halaman 3 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



Total jumlah pesangon yang harus diterima Penggugat adalah Jumlah A + Jumlah B= Rp21.613.200 + Rp3.241.980 = Rp 24.855.180;

14. Bahwa pihak Tergugat hanya bersedia memberikan hak kepada Penggugat dengan uang senilai 2 (dua) bulan gaji kepada Penggugat, namun Penggugat menolaknya karena sangat jelas penawaran Tergugat bertentangan dengan rincian hak yang tertuang dalam anjuran mediasi;
15. Bahwa selain hak-hak yang dimaksud pada angka 13 posita, berpedoman pada Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 37/PUU-IX/2011 dan Huruf B Angka 2 huruf f Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, maka sebelum adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat kepada Penggugat, Penggugat tetap berhak mendapatkan hak-haknya yang biasa diterima atau upah proses senilai 6 bulan x UMP Rp2.701.650,73= Rp16.209.904,4;
16. Bahwa selain alasan di atas, oleh karena tindakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat, sehingga beralasan demi hukum untuk Penggugat memohonkan upah proses dalam gugatan ini;
17. Bahwa untuk menjamin dilaksanakannya putusan oleh Tergugat nantinya maka Penggugat memohon kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mamuju untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp200.000 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
18. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan pada bukti-bukti hukum yang kuat dan juga karena gugatan Penggugat adalah mengenai penghidupan bagi Penggugat dan keluarganya, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Hak ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali serta Perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*);
19. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan pada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sepatutnya

Halaman 4 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



berdasar hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju kemudian menghukum Tergugat untuk dibebankan membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan segala uraian (*posita*) yang telah dikemukakan, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, selanjutnya berkenan menjatuhkan putusan dengan amarnya sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja Tetap;
3. Menyatakan sah secara hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Tergugat dan Penggugat dengan alasan tidak terpenuhinya kewajiban Penggugat untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 32 ayat (7);
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan rincian:
  - (a). Uang pesangon 6 bulan x Rp2.701.650= Rp16.209.900
  - (b). Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp2.701.650= Rp5.403.300 +  
Jumlah A ..... = Rp21.613.200
  - (c). Uang penggantian hak 15% x Rp21.613.200= Rp3.241.980  
Jumlah B.....= Rp3.241.980Total jumlah pesangon yang harus diterima Penggugat adalah Jumlah A + Jumlah B= Rp21.613.200 + Rp3.241.980 = Rp 24.855.180;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat, yakni 6 bulan x UMP Rp2.701.650,73 = Rp16.209.904,4;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp200.000 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
7. Menetapkan putusan ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik Kasasi, Peninjauan Kembali maupun Perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit over baar bij voorraad*);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya dalam perkara ini.

Dan atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

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



Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatanyang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

1. Dalam Eksepsi

Gugatan Tidak Jelas(*obscuur libel*)

Bahwa Penggugat mendalilkan Gugatan Perselisihan Hak akantetapi dalam posita Gugatan tidak dapat menguraikan perselisihan hak apa yang telah dilanggar oleh Tergugat, karena tidak disebutkan perbedaan dalam pelaksanaan,perbedaan penafsiran terhadap aturan Undang-undang, perjanjian kerja. Artinya Penggugat tidak dapat menjelaskan terkait permasalahan Perselisihan Haka tau perbedaan penfasiran perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan Hal ini dikategorikan Gugatan yang *obscuur libel*/tidak jelas.

2. Dalam Pokok Perkara.

1. Bahwa Tergugat menolak tegas dalil-dalil Gugatan Penggugat kecuali yang diakui kebenarannya.
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada halaman 1 yang pada pokoknya Penggugat melakukan pekerjaan terus menerus, dalil tersebut tidaklah beralasan hukum yang jelas dan terkait dengan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukanlah Tindakan yang melanggar hukum, karena sangatlah wajar Perusahaan memberhentikan karyawan apabila tidak sesuai dengan prestasi kerja yang ditentukan Perusahaan.
3. Bahwa Tergugatpun telah memberikan peringatan berulang kali terhadap Penggugat yaitu sebagai berikut :
  - a. Surat Peringatan Pertama tanggal 16 Juli 2019
  - b. Surat Peringatan Kedua tanggal 14 Oktober 2019
  - c. Surat Peringatan Ketiga tanggal 24 Desember 2019
4. Bahwa, selanjutnya Penggugat tidak mencapai target atau standar prestasi kerja yang ditentukan oleh perusahaan setelah dilakukan peringatan pertama sampai dengan peringatan terakhir, Tergugat mengeluarkan Surat PHK tanggal 11 Mei 2020.

Halaman 6 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



5. Bahwa PHK yang dikakukan Tergugat telah berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan Pasal 32 Ayat 7 Peraturan Perusahaan Tergugat yang telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

..."Seluruh Karyawan wajib mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dengan baik dan penuh tanggung jawab demi kemajuan Perusahaan, seperti memenuhi target pekerjaan dan atau standard prestasi kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan...."

perhitungannya hanya sebatas 1 (satu) kali yang artinya tuntutan haknya sebatas pesangon, berdasarkan Pasal 161 (3) dan (2) UU No 13 Tahun 2003 Tentang yang menyebutkan

(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh 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).

Selanjutnya ditegaskan uang penggantian hak secara tegas diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:"Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat(1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
6. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat halaman 2 dan 3 terkait perhitungan hak yang pokoknya harus membayarkan upah proses tidak berdasarkan hukum karena Penggugat telah dilakukan PHK tanggal 11 Mei 2020, artinya Penggugat tidak lagi hubungan kerja antara para pihak.
7. Bahwa, Tergugat menolak tegas terkait permintaan Putusan serta merta karena tidak berdasar hukum yang jelas.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan dalil – dalil tersebut diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Terhormat yang memeriksa, mempertimbangkan, mengadili perkara *aquo*, untuk selanjutnya menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak jelas/kabur atau obscur libel

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Sah Secara Hukum.
3. Menyatakan hak yang diterima Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 161 (1) dan (3) UU No 13 Tentang Ketenagakerjaan.

Atau

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa Perkara berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya menurut hukum dan keadilan (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban dari pihak Tergugat tersebut pihak Penggugat melalui Kuasa Hukumnya mengajukan Repliknya secara tertulis tertanggal 24 Mei 2021 yang dibacakan dipersidangan pada tanggal 25 Mei 2021; Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut pihak Tergugat melalui Kuasa Hukumnya mengajukan Duplik yang disampaikan secara tertulis tertanggal 3 Juni 2021 yang dibacakan di persidangan pada tanggal 10 Juni 2021;

Menimbang, bahwa setelah acara jawab menjawab selesai dan kedua belah pihak yang berperkara tetap bertahan pada dalil-dalilnya masing-masing maka persidangan atas perkara yang bersangkutan dilanjutkan dengan acara pembuktian;

Menimbang, bahwaselanjutnyasegalasesuatu yang termuatdalamberitaacarapersidanganperkaraini, untukmenyingkatputusaninidianggaptelahtermuatdanmenjadibagian yangtakterpisahkandenganputusanini;

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi Tergugat pada pokoknya mengenai Penggugat tidak dapat menjelaskan terkait permasalahan

Halaman 8 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perselisihan Hak atau perbedaan penfasiran perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan, hal ini dikategorikan Gugatan yang *obscuur libel* atau tidak jelas;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi tersebut, pada pokoknya telah masuk kedalam ranah pemeriksaan pokok karena haruslah dibuktikan apakah ikatan kerja yang timbul antara penggugat dan tergugat haruslah dibuktikan dengan pembuktian dari kedua belah pihak sehingga patutlah untuk menolak eksepsi tersebut;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti mengenai pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan saksi-saksi yaitu 1. Agus Salim 2. Abidin dan alat bukti berupa bukti :

- P-1 Foto kopi sesuai aslinya Surat Keterangan Kerja nomor 2043/SKK/HCAMP/V/2020.
- P-2 Foto kopi dari foto kopi Surat Pemberhentian sebagai karyawan tetap nomor 062/MCF-KOL/HRD/V/2020.
- P-3 Foto kopi dari foto kopi Surat Permintaan Perundingan kepada pimpinan PT. Mega Auto Finance Marnui tertanggal 26 Agustus 2020.
- P-4 Foto kopi dari foto kopi Risalah Perundingan Bipartit.
- P-5 Foto kopi dari foto kopi Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 26 Agustus 2020 pada dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju.
- P-6 Foto kopi dari foto kopi Surat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat Nomor 43.00/544/IX/2020 Tanggal 11 September 2020 perihal undangan klarifikasi/sidang mediasi.
- P-7 Foto kopi sesuai aslinya Surat Nomor 43.00/552/IX/2020 perihal undangan penawaran PPHI.
- P-8 Foto kopi sesuai aslinya Surat Nomor 43.00/553/IX/2020 Perihal Pelimpahan Kepada Mediator Hubungan Industrial.

Halaman 9 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



- P-9 Foto kopi sesuai aslinya Berita Acara Perundingan Sidang Mediasi tanggal 17 September 2020.
- P-10 Foto kopi sesuai aslinya Berita Acara Perundingan Sidang Mediasi perselisihan hubungan industrial yang kedua tanggal 24 September 2020.
- P-11 Foto kopi sesuai aslinya Surat Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat Perihal Anjuran nomor 43.00/589/X/2020 tertanggal 9 Oktober 2020.
- P-12 Foto kopi sesuai aslinya Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial Nomor 43.00/622.A/XI/2020.
- P-13 Foto kopi sesuai aslinya Mutasi Rekening Bank Mega Dana atas nama Andi Iksan Nomor rekening 021600020085078.
- P-14 Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188.4/435/SULBAR/XI/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju tahun 2021 tertanggal 23 November 2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2021.

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti T-1 sampai dengan T-6 yaitu berupa:

- T-1 Foto kopi dari foto kopi Surat Peringatan Pertama tanggal 16 Juli 2019 diberikan terhadap Penggugat.
- T-2 Foto kopi dari foto kopi Surat Peringatan Kedua tanggal 14 Oktober 2019 diberikan terhadap Penggugat.
- T-3 Foto kopi dari foto kopi Surat Peringatan Kedua tanggal 24 Desember 2019 diberikan terhadap Penggugat,
- T-4 Foto kopi dari foto kopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 11 Mei 2020 atas nama Penggugat
- T-5 Foto kopi dari foto kopi target yang dibebankan kepada atas nama Penggugat periode bulan Februari 2019 sampai dengan Maret 2020.
- T-6 Foto kopi dari foto kopi Peraturan Perusahaan PT MAF periode tahun 2018 – 2020.

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat P-1 tentang Surat Keterangan Kerja dan P-2, T-4 tentang Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK),serta SaksiAbidinyang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan jabatan sebagai Kolektor;



Menimbang, bahwa pekerjaan Penggugat sebagai kolektor sifat pekerjaannya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan pekerjaan yang bukan musiman merupakan jenis pekerjaan tetap;

Menimbang, berdasar pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Menimbang, berdasar pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Tetap sehingga petitum angka 2 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam petitum 3 gugatan telah menyetujui alasan pemutusan hubungan kerja, dan alat bukti surat P-2, T-4 tentang Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) nomor 062/MAF-KOL/HRD/V/2020, bahwa alasan Penggugat diputus hubungannya oleh Tergugat karena Penggugat tidak memenuhi kewajibannya mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 32 ayat (7);

Menimbang, berdasar alat bukti T-5 tentang target yang dibebankan kepada Penggugat dan T-6 tentang Peraturan Perusahaan PT MAF Pasal 32 ayat (7), sertaketerangan Saksi Abidinyang pada intinya menerangkan bahwa karyawan wajib memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan;

Menimbang, sesuai alat bukti T-1, tentang Surat Peringatan pertama tanggal 16 Juli 2019, alat bukti T-2, tentang Surat Peringatan kedua tanggal 14 Oktober 2019 dan alat bukti T-3, tentang Surat Peringatan ketiga tanggal 24 Desember 2019, bahwa sebelum memutus hubungan kerja Tergugat telah memberikan surat peringatan kepada Penggugat secara berturut-turut masing-masing dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan;

Menimbang, berdasarkan pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan, dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, maka petitum angka 3 beralasan hukum untuk dikabulkan;

*Halaman 11 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mohon agar menghukum Tegugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Majelis hakim pertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasar alat bukti P-1 tentang Surat Keterangan Kerja nomor 2043/SKK/HCAMP/V/2020 dan alat bukti P-2, T-4 tentang Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) nomor 062/MAF-KOL/HRD/V/2020, menerangkan bahwa Penggugat bekerja pada Tegugat sejak 1 Juli 2014, dan diputus hubungan kerjanya oleh Tegugat sejak tanggal 13 Mei 2020, maka Penggugat memiliki masa kerja selama 5 (lima) tahun lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tegugat terjadi pada waktu Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, belum disahkan;

Menimbang, perkara *aquo* dimohonkan diputus melalui pengadilan hubungan industrial maka putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tegugat terjadi sejak dibacakan putusan ini, sehingga Majelis Hakim berpendapat, bahwa hak-hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerjaditentukan berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jonto Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti P-13 tentang Mutasi Rekening Bank Mega Dana Penggugat menerima upah sebesar upah sebesar Rp2.310.760,00 (dua juta tiga ratus sepuluh ribu tujuh ratus enam puluh rupiah) per bulan;

Menimbang, berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188.4/435/SULBAR/XI/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju tahun 2021, bahwa Upah Minimum Kabupaten Mamuju tahun 2021 sejumlah Rp2.701.650,73 (dua juta tujuh ratus satu ribu enam ratus lima puluh koma tujuh tiga rupiah);

Menimbang, berdasarkan pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, maka Majelis Hakim

*Halaman 12 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menetapkan besarnya hak yang diterima oleh Penggugat dihitung berdasarkan pada Upah Minimum Kabupaten Mamuju tahun 2021;

Menimbang, bahwa sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 tahun 2015, pasca putusan MK nomor 37/PUU-IX/2011 terkait dengan upah proses adalah menghukum Pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggungjawab para Pihak, maka terhadap upah proses dapat dibayarkan selama 6 (enam) bulan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak sependapat dengan perhitungan besarnya hak yang diterima oleh Penggugat, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa hak yang harus diterima oleh Penggugat atas putusannya hubungan kerja ini adalah sebagai berikut :

- a. Uang pesangon  $0,5 \times 6 \times \text{Rp}2.701.650,73 =$  Rp8.104.952,19
- b. Uang penghargaan masa kerja  $1 \times 2 \times \text{Rp}2.701.650,73 =$  Rp5.403.301,46
- c. Uang penggantian hak meliputi :  
cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur  
 $12 \times (\text{Rp}2.701.650,73 / 26 \text{ hari kerja}) =$  Rp1.246.915,72
- d. Upah proses 6 bulan  $\times \text{Rp}2.701.650,73 =$  Rp16.209.904,38

Total hak-haknya Penggugat sejumlah =  $\text{Rp}8.104.952,19 + \text{Rp}5.403.301,46 + \text{Rp}1.246.915,72 + \text{Rp}16.209.904,38 = \text{Rp}30.965.073,75$  (tiga puluh juta sembilan ratus enam puluh lima ribu tujuh puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa dalam petitum angka 6 Penggugat, mohon agar Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sejumlah Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan sejak diucapkan, dapat Majelis Hakim pertimbangkan, bahwa pengenaan uang paksa (*dwangsom*) tidak dapat dijatuhkan apabila Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, ternyata dalam perkara *a quo* Tergugat telah dihukum untuk membayar sejumlah uang kompensasi, sehingga terhadap petitum angka 6 Penggugat tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai Pasal 58

Halaman 13 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lainnya yang berhubungan dengan perkara ini;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerjaan Tetap;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus akibat pelanggaran ketentuan peraturan perusahaan terkait pencapaian target pekerjaan, sejak dibacakan putusan ini;
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak penggugat sebesar Rp30.965.073,75 (tiga puluh juta sembilan ratus enam puluh lima ribu tujuh puluh tiga rupiah) dengan perincian sebagai berikut :
  - a. Uang pesangon 0,5 x 6 x Rp2.701.650,73 = Rp8.104.952,19
  - b. Uang penghargaan masa kerja  
1 x 2 x Rp2.701.650,73 = Rp5.403.301,46
  - c. Uang penggantian hak meliputi :  
cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur  
12 x (Rp2.701.650,73 / 26 hari kerja) = Rp1.246.915,72
  - d. Upah proses 6 bulan x Rp2.701.650,73 = Rp16.209.904,38
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp520.000,00 (lima ratus dua puluh ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju, pada hari Selasa, tanggal 29 Juni 2021 oleh kami, Budiansyah, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Agung Hariyanto, S.H., M.H. dan H. Yoyo Hulung Sancoyo, S.H., M.H., masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam tanggal 27 April 2021, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 1 Juli 2021 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para

Halaman 14 dari 15 Penetapan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam

### 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

Hakim Anggota dibantu oleh Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

AGUNG HARIYANTO, S.H., M.H. BUDIANSYAH, S.H., M.H.

H. YOYO HULUNG SANCOYO, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ANDI HASANUDDIN, S.H.

Perincian biaya :

1. Materai.....	Rp10.000,00;
2. Proses.....	Rp50.000,00;
3. Panggilan .....	Rp430.000,00;
4. Redaksi .....	Rp10.000,00;
5. PNPB lain-lain.....	<u>Rp20.000,00;</u>
Jumlah .....	Rp520.000,00;

(lima ratus dua puluh ribu rupiah) ;