



PUTUSAN

Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

TANIYO TONO AMISIUS ASUNG, bertempat tinggal di Jalan Tanjung Pura Gang Suez No. 59 RT. 003/RW. 016 Kelurahan Darat Sekip Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, dalam hal ini bertindak untuk diri sendiri;
Selanjutnya disebut sebagai.....**PENGUGAT**;

Lawan

PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE, berkedudukan di Jalan S. Parman No. 02 Kelurahan Benua Melayu Darat Kecamatan Pontianak Selatan Kota Pontianak, yang diwakili oleh I Dewa Made Susila selaku Direktur Utama dan Jin Yoshida sebagai Direktur beralamat di Jl. Jendral Sudirman Kav.25, Kel Karet, Kec Setiabudi, Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta dalam hal ini memberikan kuasa kepada Muhammad Bachrica, Gucci Gemini Astria dan Daniel karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 November 2022;
Selanjutnya disebut sebagai..... **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengarkan keterangan saksi di persidangan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 31 Oktober 2022 yang dilampiri anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 02 November 2022 dalam Register Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Halaman 1 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat merupakan Karyawan Tergugat PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Pontianak yang bekerja terhitung sejak tanggal 11 (sebelas) bulan Mei tahun 2009 (Dua Ribu Sembilan), jabatan sebagai Sales Officer Used Car sebagaimana tertera dalam Perjanjian Kerja yang ditandatangani pada tanggal 11 bulan Mei tahun 2009,

2. Bahwa gaji yang diterima Tergugat Setiap bulannya adalah Rp.3.540.500,- (Tiga Juta lima Ratus Empat Puluh Ribu Lima Puluh rupiah),

3. Bahwa adapun jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Sales Officer Used Car, dengan gaji per bulan ditransfer melalui Bank Danamon. Dengan rincian sebagai berikut:

Bulan 10 Tahun 2018 Rp.3.687.037,- (Setelah dipotong Koperasi Karyawan).

Bulan 11 Tahun 2018 Rp.3.407.034,- (Setelah dipotong Koperasi Karyawan).

Bulan 12 Tahun 2018 Rp.4.906.749,- (Setelah dipotong Koperasi Karyawan).

Bulan 01 Tahun 2019 Rp.3.203.001,- (Setelah dipotong Koperasi Karyawan).

Bulan 02 Tahun 2019 Rp.3.180.501,- (Setelah dipotong Koperasi Karyawan).

Bulan 03 Tahun 2019 Rp.5.363.008,- (Setelah dipotong Koperasi Karyawan).

4. Bahwa Penggugat mempunyai Pinjaman pada koperasi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak yang pembayarannya dilakukan dengan pemotongan Upah Setiap Bulannya Sebesar Rp.359.999,- (Tiga Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah)

5. Bahwa Penggugat Telah Mendapatkan surat pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Pontianak dan Surat tersebut Berlaku Tertanggal 31 Maret 2019.

6. Bahwa Penggugat Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Dengan alasan Tidak Mencapai Target Yang Ditentukan Oleh Perusahaan Dalam Beberapa Bulan Terakhir,

7. Bahwa setelah mendapatkan surat pemutusan hubungan kerja pekerja telah menyampaikan rekening dan berkas lainnya untuk pembayaran

Halaman 2 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk

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

pesangon sebagai prosedur dilakukannya pemutusan hubungan kerja dalam rangka penyelesaian hak-hak pekerja yang akan dibayarkan oleh perusahaan.

8. Bahwa Tergugat Menunggu Proses Pembayaran Pesangon PHK Sampailah Tahun 2021. Dimana waktu penyampaian dan menanyakan pesangon kepada kepala cabang PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Pontianak, yang dilengkapi dengan bukti percakapan melalui WA. (whatsapp).

9. Bahwa Persoalan tersebut Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan secara Bipartit, sebagaimana yang tertuang dalam risalah perundingan Anjuran tertanggal 11 bulan Nopember tahun 2021, namun dalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan;

10. Bahwa Sesuai Peraturan Perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance yang telah disahkan dan diberlakukan untuk Pedoman Karyawan Perusahaan Bahwa terdapat Pasal 44 No 2. b. dibunyikan menunggu Proses penyelesaian PHK. dan Pasal 44 No. 3. Selama karyawan yang bersangkutan menjalani masa skorsing. Perusahaan akan tetap membayarkan upah kepada karyawan yang bersangkutan dan Tidak dijelaskan Bahwa Skorsing adalah Bentuk Tertulis Maupun Berbentuk Lisan Dalam Peraturan Perusahaan.

11. Bahwa terhitung sejak bulan April tahun 2019 Tergugat telah menunggu pembayaran uang pesangon sehingga proses Pemutusan Hubungan Kerja Belum Selesai Sampai Di Bulan Oktober 2022.

12. Bahwa komponen upah yang digunakan adalah sebesar Rp.3.540.500,- (tiga juta Lima Ratus Empat Puluh Ribu Lima Ratus Rupiah) yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan transportasi yang bersifat tetap sebagaimana diatur dalam pasal 157 ayat (1) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Rincian Perhitungan Sebagai Berikut ;

Masa Kerja 9 (Sembilan) Tahun 10 (Sepuluh) Bulan.

- Uang Pesangon : 9 Bulan x Rp.3.540.500,-=
Rp.31.864.500,-
(Tiga Puluh Satu juta Delapan Ratus Enam puluh Empat Ribu Lima Ratus Rupiah),

Halaman 3 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan Masa Kerja: 4 Bulan x Rp.3.540.500,- = Rp.14.162.000,- (Empat Belas Juta Seratus Enam Puluh Dua Ribu Rupiah),
 - Uang Pengganti Hak :
 - Cuti tahun berjalan 3 hari x (Rp.3.540.500,-/25 Hari) = Rp.424.860,- (Empat Ratus Dua Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Rupiah)
 - Cuti Tahun Terakhir 12 Hari x (Rp.3.540.500,-/25 Hari) = Rp.1.699.440,- (Satu juta Enam Ratus Sembilan puluh Sembilan ribu empat ratus empat puluh rupiah)
 - Cuti 6 Tahun: 30 hari = Rp.3.540.500,- (Tiga Juta Lima Ratus Empat Puluh Ribu Lima Ratus Rupiah)
 - Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan /atau uang penghargaan masa kerja: 15% x Rp.46.026.500,- = Rp.6.903.975,- (Enam Juta Sembilan Ratus Tiga Ribu Sembilan Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah),
- Total Pesangon yang Berhak Penggugat Dapatkan: Rp.58.595.275,- (Lima Puluh Delapan Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah)
13. Bahwa komponen upah yang digunakan adalah sebesar Rp.3.540.500,- (tiga juta Lima Ratus Empat Puluh Ribu Lima Ratus Rupiah) yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan transportasi dimana dijelaskan oleh Peraturan Perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance yang Telah di Sahkan di kementerian Ketenagakerjaan R.I. dalam Pasal 44 No. 2 b, dibunyikan menunggu Proses penyelesaian PHK .sejak terhitung mulai bulan April 2019 Penggugat Yang dimana sampai saat ini belum ada Penyelesaiannya, untuk ini Penggugat masih Beranggapan Proses Penyelesaian PHK dan Pasal 44 No. 3. Selama karyawan yang bersangkutan menjalani masa skorsing. Perusahaan akan tetap membayarkan upah kepada karyawan yang bersangkutan dan Tidak dijelaskan Bahwa Skorsing adalah Bentuk Tertulis Maupun Berbentuk Lisan Dalam Peraturan Perusahaan. Dengan waktu 43 Bulan x Rp.3.540.500,- = Rp.152.241.500,- (Seratus Lima Puluh Dua Juta Dua Ratus Empat Puluh Satu Ribu Lima Ratus Rupiah)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa tindakan-tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut nyata-nyata telah bertentangan dengan hukum yang berlaku, yaitu melakukan PHK akan Tetapi tidak menyelesaikan Kewajiban dimana diatur didalam undang-undang

15. Oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*);

16. Oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian tersebut di atas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya (*petitum*) sebagai berikut:

Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) Undang-undang R.I. Nomor: 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp.3.540.500,-

Masa Kerja 9 (Sembilan) Tahun 10 (Sepuluh) Bulan.

- Uang Pesangon: 9 Bulan x Rp.3.540.500,- = Rp.31.864.500,-

(Tiga Puluh Satu juta Delapan Ratus Enam puluh Empat Ribu Lima Ratus Rupiah),



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan Masa Kerja: 4 Bulan x Rp.3.540.500,- = Rp.14.162.000,- (Empat Belas Juta Seratus Enam Puluh Dua Ribu Rupiah),

- Uang Pengganti Hak :

- Cuti tahun berjalan 3 hari x (Rp.3.540.500,-/25 Hari) = Rp.424.860,- (Empat Ratus Dua Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Rupiah)

- Cuti Tahun Terakhir 12 Hari x (Rp.3.540.500,-/25 Hari) = Rp.1.699.440,- (Satu juta Enam Ratus Sembilan puluh Sembilan ribu empat ratus empat puluh rupiah)

- Cuti 6 Tahun : 30 hari = Rp.3.540.500,- (Tiga Juta Lima Ratus Empat Puluh Ribu Lima Ratus Rupiah)

- Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan /atau uang penghargaan masa kerja: 15% x Rp.46.026.500,- = Rp.6.903.975,- (Enam Juta Sembilan Ratus Tiga Ribu Sembilan Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah),

Total Pesangon yang Berhak Penggugat Dapatkan: Rp.58.595.275,- (Lima Puluh Delapan Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah)

3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu selama 43 (*Empat puluh Tiga*) Bulan gaji pokok berjalan terhitung sejak Bulan April 2019 sampai dengan Bulan Oktober 2022 secara tunai dan sekaligus, dengan rincian perhitungan sebagai berikut: • Uang Upah/Gaji 43 X Rp.3.540.500,- = Rp.152.241.500,- (Seratus Lima Puluh Dua Juta Dua Ratus Empat Puluh Satu Ribu Lima Ratus Rupiah)

Total biaya untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu = Rp.152.241.500,- (Seratus Lima Puluh Dua Juta Dua Ratus Empat Puluh Satu Ribu Lima Ratus Rupiah)

4. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslaag*) sebagaimana tersebut di atas;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan.

Halaman 6 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*).

7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Subsida:

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara a quo berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo et Bono*).

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi anjuran damai tersebut tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban tertanggal 22 November 2022 pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali yang diakui Tergugat secara tegas.

2. Bahwa benar Penggugat pernah bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 11 Mei 2009 sebagai karyawan Tergugat di Kantor Pontianak dengan jabatan terakhir sebagai Sales Officer Used Car.

3. Bahwa tidak benar dalil Penggugat mengenai upah Penggugat sebesar Rp. 3.540.500 (tiga juta lima ratus empat puluh ribu lima ratus rupiah). Berdasarkan slip upah Penggugat, upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.3.052.000 (tiga juta lima puluh dua ribu rupiah) dengan rincian gaji pokok sebesar 2.677.000,- dan tunjangan tetap (transport) sebesar Rp.375.000,-

Adapun komponen pendapatan yang lain sebagaimana didapatkan oleh penggugat setiap bulan bukan merupakan komponen upah, tetapi lebih bersifat bantuan dan hal ini sudah diatur secara jelas dalam Memo Internal No.MI-023S/HCMC/HCGA/XI/2017 tentang Ketentuan Pengajuan dan Pengontolan Pembayaran Uang Pisah, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja & Uang Penggantian Hak Karyawan Keluar huruf A angka 4 yang menyatakan bahwa :

"Perhitungan upah yang dipakai dalam perhitungan uang pisah atau pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dan/atau uang penggantian



hak (cuti) terdiri dari gaji pokok, tunjangan transport 1 dan tunjangan jabatan dan/atau tunjangan sementara (bila ada).

4. Bahwa benar bahwa Penggugat telah terputus hubungan kerjanya dengan Tergugat efektif per tanggal 31 Maret 2019. Hal ini didasarkan pada adanya pengulangan kesalahan dimana Penggugat tidak mencapai target yang telah diberikan perusahaan dan Penggugat telah diberikan sanksi Surat Peringatan Ketiga sebelumnya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 161 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (saat terjadinya pelanggaran dan terputusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih berlaku UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Berdasarkan ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 161 yang menyatakan bahwa :

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam 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).

Pada prosesnya, Tergugat telah melaksanakan proses Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan tersebut dimana sudah ada SP1, SP2 dan SP3 kemudian diproses PHK dengan Tergugat siap memberikan kompensasi 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).

5. Bahwa atas terputusnya hubungan kerja tersebut, Penggugat dan Tergugat telah menandatangani Persetujuan Bersama Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 1 Maret 2019 dengan tanggal efektif keluar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah tanggal 1 April 2019 dengan perhitungan kompensasi sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon: $9 \times \text{Rp.}3.052.000,- = \text{Rp.}27.468.000,-$
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja: $4 \times \text{Rp.}3.052.000,- = \text{Rp.}12.208.000,-$
 - c. Uang Penggantian Hak :
 - Cuti tahun berjalan: $\frac{3}{25} \times \text{Rp.}3.052.000,- = \text{Rp.}366.240,-$
 - Cuti tahun terakhir: $\frac{12}{25} \times \text{Rp.}3.052.000,- = \text{Rp.}1.464.960,-$
 - Cuti 6 tahunan: $1 \times \text{Rp.}3.052.000,- = \text{Rp.}3.052.000,-$
 - Pengganti Perumahan & Pengobatan: $15\% \times (a + b) = \text{Rp.}5.951.400,-$
- TOTAL = Rp.50.510.600,-

Atas besaran kompensasi tersebut, sesuai ketentuan yang berlaku maka dipotong dengan dana pensiun yang iuran seluruhnya dibayarkan oleh Tergugat di Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) sebesar Rp. 6.939.699 (nantinya uang ini akan dicairkan sendiri oleh Penggugat ke DPLK), serta kewajiban pembayaran hutang karyawan ke Koperasi Karyawan (Kopkara) Tergugat sebesar Rp.2.100.002,-

Dengan demikian kompensasi yang berhak diterima oleh Penggugat setelah dikurangi dana pensiun dan hutang penggugat adalah sebesar Rp. 41.470.899,-

6. Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan skorsing terhadap Penggugat, karena Tergugat sama sekali tidak pernah mengeluarkan skorsing tersebut dan kedua belah Pihak (Penggugat dan Tergugat) juga jelas-jelas sudah menandatangani Persetujuan Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja pada tanggal 1 Maret 2019 yang mana telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat.

Berdasarkan hal tersebut sudah sepatutnya Majelis Hakim mengabaikan dalil Penggugat ini.

7. Bahwa tidak benar bahwa Penggugat telah menunggu pembayaran uang pesangon dari tahun 2019 sampai dengan bulan Oktober 2022. Tertundanya pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, lebih disebabkan karena masalah administrasi dan adanya kewajiban pekerjaan yang harus diselesaikan oleh Penggugat kepada Tergugat dan selama kurun waktu tersebut Penggugat sangat sulit



dihubungi meskipun perwakilan Tergugat sudah pernah juga mengunjungi rumah Penggugat.

Pada kurun waktu tersebut, Tergugat juga sangat beritikad baik untuk bisa menyelesaikan permasalahan kompensasi Penggugat, dimana saat Penggugat mengajukan permasalahan ini di mediasi Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tergugat hadir dan atas Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator pada tanggal 11 November 2021 dengan Nomor: 567/1169/DPMTKPTSP.4 Perihal Anjuran, Tergugat menyatakan menerima Anjuran tersebut dan siap untuk membayarkan kewajiban yang harus dibayarkan kepada Penggugat dan justru Penggugat yang tidak beritikad baik dan tidak menerima Anjuran dari Mediator sampai dengan mengajukan gugatan ini.

8. Bahwa Penggugat secara tegas menolak dalil Penggugat yang meminta agar Tergugat melakukan pembayaran upah karyawan sampai saat penyelesaian permasalahan ini dengan alasan Penggugat merasa menjalani masa skorsing dari Tergugat. Sekali lagi Tergugat sampaikan bahwa Tergugat tidak pernah sama sekali mengeluarkan surat skorsing kepada Penggugat. Dasar hukum pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sudah sangat jelas dan kedua belah pihak juga telah menandatangani Persetujuan Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja pada tanggal 1 Maret 2019 dengan tanggal efektif Penggugat terputus hubungan kerjanya per tanggal 1 April 2019.

9. Bahwa dengan dasar hukum Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang sudah jelas sesuai dengan amanat undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dengan adanya Persetujuan Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja pada tanggal 1 Maret 2019 yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat serta juga adanya itikad baik Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan menerima anjuran dari Mediator, maka sudah sepatutnya tidak ada pembayaran apapun yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat selain yang normatif sesuai Pasal 161 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena semenjak dinyatakan terputus hubungan kerja antara Penggugat dengan tergugat per tanggal 1 April 2019 Penggugat tidak pernah melaksanakan pekerjaan apapun sehingga hal ini sesuai dengan prinsip umum no work no pay.

10. Bahwa dalil Penggugat yang meminta pelaksanaan putusan Majelis secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kembali serta perlawanan adalah permintaan yang sangat tidak berdasar dan menunjukkan cara pikir yang salah dari Penggugat, sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk mengesampingkan dan menolaknya.

11. Bahwa permintaan Penggugat mengenai pembayaran uang paksa (*dwangsom*) dan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) adalah permintaan yang sangat mengada-ada dan tidak mempunyai dasar hukum yang kuat sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk mengesampingkan dan menolaknya.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berkenan untuk memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak seluruh gugatan Penggugat.
2. Menyatakan sah berakhirnya hubungan Kerja antara Tergugat dan Penggugat per tanggal 1 April 2019. yang berlaku
3. Menyatakan kompensasi yang berhak diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon: $9 \times \text{Rp.3.052.000,-} = \text{Rp.27.468.000,-}$
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja: $4 \times \text{Rp.3.052.000,-} = \text{Rp.12.208.000,-}$
 - c. Uang Penggantian Hak
 - Cuti tahun berjalan: $3/25 \times \text{Rp.3.052.000,-} = \text{Rp.366.240,-}$
 - Cuti tahun terakhir: $12/25 \times \text{Rp.3.052.000,-} = \text{Rp.1.464.960,-}$
 - Cuti 6 tahunan: $1 \times \text{Rp.3.052.000,-} = \text{Rp.3.052.000,-}$
 - Pengganti Perumahan & Pengobatan: $15\% \times (a + b) = \text{Rp.5.951.400,-}$
- TOTAL = Rp.50.510.600,-

Atas jumlah tersebut dikurangi dengan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) sebesar Rp.6.939.699,- dan pembayaran hutang karyawan ke Koperasi Karyawan (Kopkara) Tergugat sebesar Rp.2.100.002,- Dengan demikian kompensasi yang berhak diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp.41.470.899,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau

Jika Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara aquo berpendapat lain, mohon kiranya untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut, pihak Penggugat mengajukan Replik tertanggal 29 November 2022 dan Kuasa Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 6 Desember 2022 yang selengkapnya termuat atau terlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 5 (lima) surat sebagai berikut:

1. Foto copy surat No 567/1169/DPMTKPTSP.4 Perihal Anjuran Dari Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Pontianak, diberi tanda bukti P-1;
2. Foto copy Rekening Koran transfer Gaji dari bank Danamon dengan Nomor Rekening 82712290. Atas nama Taniyo Tono Amistus Acung, diberi tanda bukti P-2;
3. Foto copy Peraturan Perusahaan dan kode etik 2017 – 2019 Perusahaan Adira Dinamika Multi Finance, diberi tanda bukti P-3;
4. Print Percakapan Melalui whatsapp Dengan Kepala Admin. Saudari Fitri, diberi tanda bukti P-4;
5. Print Percakapan Melalui whatsapp Dengan Kepala Cabang Saudara Eric, diberi tanda bukti P-5;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan dua orang saksi bernama **Sangapta Sitepu** dan **Deddy Chandra**, yang memberikan keterangan dalam persidangan dibawah sumpah menurut agamanya dan pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi **Sangapta Sitepu** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena saksi teman diluar pekerjaan;
 - Bahwa saksi bekerja di Bukopin Finance sebagai marketing;
 - Bahwa saksi menerangkan apabila mencapai target mendapat gaji pokok, tunjangan dan insentif;
 - Bahwa saksi mengetahui Penggugat di PHK pada tahun 2019 karena dapat cerita dari Penggugat tapi Penggugat belum menerina hak-haknya;
2. Saksi **Deddy Chandra** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Halaman 12 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi pernah bekerja disalah satu perusahaan finance bernama Bukopin Finance;
- Bahwa saksi menerangkan diperusahaan tempat saksi bekerja komponen upahnya terdiri dari upah pokok, tunjangan, insentif, uang transport dan uang makan;
- Bahwa ditempat saksi bekerja uang pesangon yang di PHK sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan;
- Bahwa saksi menerangkan penggajian langsung dari pusat;
- Bahwa pekerjaan Penggugat di bagian marketing tugasnya mencari nasabah untuk mengajukan pembiayaan;
- Bahwa saksi menerangkan masalah target merupakan strategi perusahaan untuk mencapai profit tertentu, sehingga kalau tidak mencapai target tidak dapat insentif;
- Bahwa perhitungan insentif dihitung dari jumlah unit atau nilai rupiah dalam satu bulan;
- Bahwa tunjangan PHK diberikan dengan perhitungan sesuai ketentuan Undang-undang;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahannya, pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 10 (sepuluh) surat sebagai berikut:

1. Foto copy Buku Peraturan Perusahaan (PP) 2017 – 2019, diberi tanda bukti T-1;
2. Foto copy Slip Gaji Terakhir Penggugat, diberi tanda bukti T-2;
3. Foto copy MI No. MI-023S/HCMC/HCGA/XI/2017 tentang Ketentuan Pengajuan dan Pengontrolan Pembayaran Uang Pisah, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja & Uang Penggantian Hak Karyawan Keluar, diberi tanda bukti T-3;
4. Foto copy Surat Peringatan Pertama (SP 1), diberi tanda bukti T-4;
5. Foto copy Surat Peringatan Kedua (SP 2), diberi tanda bukti T-5;
6. Foto copy Surat Peringatan Ketiga (SP 3), diberi tanda bukti T-6;
7. Foto copy Perjanjian Bersama Pemutusan Hubungan Kerja, Surat Pernyataan – Daftar Karyawan Keluar, Form Exit Interview dan Form Exit Clearance, diberi tanda bukti T-7;
8. Foto copy Rincian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, diberi tanda bukti T-8;
9. Foto copy Anjuran Mediator Disnaker No. 567/1169//DPMTKPTSP.4, diberi tanda bukti T-9;

Halaman 13 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk

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)



10. Foto copy Jawaban Persetujuan Tergugat Atas Anjuran Mediator Disnaker, diberi tanda bukti T-10;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat dalam persidangan telah menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pihak Penggugat telah mengajukan Kesimpulannya pada tanggal 19 Januari 2023 sedangkan Tergugat tidak siap memberikan kesimpulan sehingga oleh Majelis Hakim dianggap tidak menggunakan haknya untuk mengajukan kesimpulan sebagaimana selengkapannya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat menuntut hak-haknya yang belum dibayar antara lain;

- 1) Uang Pesangon
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja
- 3) Uang Penggantian Hak

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

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 alat bukti surat sebanyak 5 (lima) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-5;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut terdiri dari 4 (empat) bukti surat sesuai dengan aslinya, dan 1 (satu) bukti surat foto copi dari foto copi, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta telah pula diteliti dan dalam persidangan Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Sangapta Sitepu dan Deddy**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Chandra yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dan disumpah sesuai agamanya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 10 (sepuluh) surat yang diberi tanda bukti T-I sampai dengan T-10;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut terdiri dari 6 (enam) bukti surat sesuai dengan aslinya dan 4 (empat) bukti surat merupakan foto copi dari foto copi, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta telah pula diteliti sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang disampaikan oleh para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di Perusahaan PT.Adira Dinamika Multi Finance;
2. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;
3. Bahwa masa kerja Penggugat 9 (Sembilan) tahun 10 (sepuluh) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Ketentuan umum pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*";

Menimbang, bahwa berdasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang diberi tanda: P-1, P-2, P-4 dan P-5 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-2, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8, T-9 dan T-10 maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-1 yang bersesuaian dengan bukti surat Tergugat yang bertanda T-7 dan T-9 telah membuktikan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 11 Mei 2009 sampai dengan tanggal 1 April 2019 sebagai Sales officer used car dengan menerima upah setiap bulan sebesar Rp.3.540.500,-;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda T-4, T-5, dan T-6 tentang surat peringatan dari Tergugat kepada Penggugat terkait dengan permasalahan Penggugat tidak dapat mencapai target produktifitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa yang di maksud dengan pelanggaran adalah perilaku yang menyimpang untuk melakukan tindakan menurut kehendak sendiri tanpa memperhatikan peraturan yang telah dibuat, dengan adanya perbuatan pelanggaran tersebut dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, dengan adanya bukti surat tersebut Majelis Hakim berpendapat bukti-bukti surat tersebut tidak dapat menunjukkan adanya kesalahan yang diperbuat oleh Penggugat yang dapat atau berpotensi merugikan perusahaan, sehingga dapat diartikan tidak tercapainya target produksi tidak termasuk dalam kategori pelanggaran;

Menimbang, bahwa dengan demikian mengenai dalil Tergugat yang menyatakan bahwa PHK dilakukan karena Penggugat tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dalam beberapa bulan terakhir sehingga Penggugat dianggap telah melakukan pelanggaran sebagaimana Peraturan Perusahaan Pasal 43 ayat 3 butir C point 1, maka Majelis Hakim telah mencermati dan mengkritisi bukti-bukti surat yang disampaikan para pihak dalam persidangan dan memberikan pendapat bahwa alasan pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak didukung dengan bukti-bukti yang menguatkan perbuatan yang dilanggar oleh Penggugat, sehingga dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat yang berpotensi merugikan perusahaan, disamping itu dalam bukti surat tersebut menyebutkan tidak mencapai target dalam beberapa bulan terakhir, hal ini dapat di artikan bahwa pada beberapa tahun sebelumnya Penggugat telah mencapai target produksi mengingat masa kerja Penggugat telah mencapai 9 (sembilan) tahun 10 (sepuluh) bulan, sebagaimana kita ketahui ditahun 2019 kondisi negara sedang dilanda pandemi Covid 19

Halaman 16 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk

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

sehingga daya beli masyarakat menurun, hal ini berdampak pada menurunnya omset penjualan disemua sector usaha tidak terkecuali usaha Tergugat, sehingga alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan melakukan pelanggaran tanpa ada bukti pendukung yang kuat maka pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dibenarkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka mengenai petitum angka 2 (dua) yang menyatakan: menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) Undang-undang R.I. Nomor: 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp.3.540.500,-, Masa Kerja 9 (Sembilan) Tahun 10 (Sepuluh) Bulan;

- Uang Pesangon: 9 Bulan x Rp.3.540.500,- = Rp.31.864.500,- (Tiga Puluh Satu juta Delapan Ratus Enam puluh Empat Ribu Lima Ratus Rupiah),
- Uang Penghargaan Masa Kerja: 4 Bulan x Rp.3.540.500,- = Rp.14.162.000,- (Empat Belas Juta Seratus Enam Puluh Dua Ribu Rupiah),
- Uang Pengganti Hak :
 - Cuti tahun berjalan 3 hari x (Rp. 3.540.500 / 25 Hari) = Rp.424.860,- (Empat Ratus Dua Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Rupiah)
 - Cuti Tahun Terakhir 12 Hari x (Rp.3.540.500 / 25 Hari) = Rp.1.699.440,- (Satu juta Enam Ratus Sembilan puluh Sembilan ribu empat ratus empat puluh rupiah)
 - Cuti 6 Tahun : 30 hari = Rp.3.540.500,- (Tiga Juta Lima Ratus Empat Puluh Ribu Lima Ratus Rupiah)
 - Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan /atau uang penghargaan masa kerja: 15% x Rp.46.026.500,- = Rp.6.903.975,- (Enam Juta Sembilan Ratus Tiga Ribu Sembilan Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah),

Total Pesangon yang Berhak Penggugat Dapatkan: Rp.58.595.275,- (Lima Puluh Delapan Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah);

Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sesuai ketentuan pada Pasal 157 ayat (1) *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, maka upah yang menjadi dasar perhitungan dalam perkara a quo adalah Rp.3.052.000,-(tiga juta lima puluh dua ribu rupiah);
- Bahwa sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja dan para pihak telah menandatangani perjanjian bersama sebagaimana yang disampaikan dalam jawaban Tergugat pada angka 5 (lima) yang menyatakan bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah menandatangani Perjanjian Bersama tertanggal 1 Maret 2019 dengan tanggal efektif 1 April 2019 yang bersesuaian dengan alat bukti surat yang bertanda T-7 dan T-8 maka Majelis Hakim memerintahkan kepada para pihak untuk mentaati dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati bersama, dengan demikian petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan sebagian dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon : $9 \times \text{Rp.3.052.000,-}$ = Rp.27.468.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja : $\text{Rp.4} \times \text{Rp.3.052.000,-}$ = Rp.12.208.000,-
- Uang Penggantian Hak:
 - Cuti tahun berjalan: $3/25 \times \text{Rp.3.052.000,-}$ = Rp.366.240,-
 - Cuti tahun terakhir; $12/25 \times \text{Rp.3.052.000,-}$ = Rp.1.464.960,-
 - Cuti 6 tahun: $30/12 \times \text{Rp.3.052.000,-}$ = Rp.3.052.000,-
 - Uang penggantian perumahan dan kesehatan 15% $\times \text{Rp.39.676.000,-}$
.....= Rp.5.951.400,-
- Jumlah keseluruhan..... = **Rp.50.510.600,-**
(lima puluh juta lima ratus sepuluh ribu enam ratus rupiah)

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu selama 43 (*Empat puluh Tiga*) Bulan gaji pokok berjalan terhitung sejak Bulan April 2019 sampai dengan Bulan Oktober 2022 secara tunai dan sekaligus, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:• Uang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah/Gaji 43 X Rp.3.540.500,- = Rp.152.241.500,- (Seratus Lima Puluh Dua Juta Dua Ratus Empat Puluh Satu Ribu Lima Ratus Rupiah)

Total biaya untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu = Rp.152.241.500,- (Seratus Lima Puluh Dua Juta Dua Ratus Empat Puluh Satu Ribu Lima Ratus Rupiah), Majelis Hakim memberikan pertimbangan upah proses adil diberikan dengan pertimbangan lamanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial juncto Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung tahun 2015 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi Pengadilan terkait rumusan kamar perdata khusus pengadilan hubungan industrial pada point 2 huruf. F yang mengatur tentang hak pekerja atas upah proses, dengan berpedoman pada ketentuan sebagaimana tersebut di atas dan alasan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat tidak terbukti, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan sebagian dengan perincian : 6 x Rp.3.052.000,- = Rp.18.312.000,- (delapan belas juta tiga ratus dua belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslaag*) sebagaimana tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat karena tidak adanya alat bukti dan dokumen pendukung yang kuat untuk dilaksanakannya sita jaminan dalam perkara a quo, maka Majelis Hakim menyatakan petitum angka 4 (empat) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 606 a RV (Rechtsverordening), yang mengatur bahwa: "*Sepanjang suatu putusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali ter hukum tidak mematuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam putusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa*"; Selanjutnya dalam Pasal 606 b Rv, mengatur bahwa: "*Bila putusan*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut tidak terpenuhi, maka pihak lawan dari terhukum berwenang untuk melaksanakan putusan terhadap sejumlah uang paksa yang telah ditentukan tanpa terlebih dahulu memperoleh alas hak baru menurut hukum”;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 611 a RV ; “atas tuntutan salah satu pihak, hakim dapat menghukum pihak lainnya untuk membayar sejumlah uang yang disebut uang paksa, dalam hal tidak dipenuhinya hukuman pokok tanpa mengurangi hak atas ganti rugi, apa bila terhadap alasan untuk itu, sesungguhnya uang paksa tidak dapat dijatuhkan dalam hal penghukuman untuk pembayaran sejumlah uang’.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 1234 KUH-Pdt telah mengatur bahwa: “Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat atau untuk tidak berbuat sesuatu”.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan, Majelis Hakim berpendapat karena bentuk penghukuman terhadap Tergugat berupa pembayaran sejumlah uang, maka sesuai pasal 611 RV jo pasal 1234 KUH-Pdt yang mengisyaratkan tuntutan uang paksa dapat ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil, dengan demikian karena Tergugat telah dihukum dengan melakukan pembayaran kepada Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 5 (lima) beralasan hukum untuk tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*), Majelis Hakim berpendapat dengan memperhatikan SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA No.4 tahun 2001, bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan maka tuntutan Penggugat perihal putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara aquo maka Majelis Hakim menyatakan petitum angka 6 (enam) tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 7 (tujuh) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara

Halaman 20 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk

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

ini, Majelis Hakim berpendapat karena tidak ada kaitannya dengan pokok perkara maka petitum angka 7 (tujuh) beralasan hukum untuk tidak dipertimbangkan;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat beralasan hukum untuk dapat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan Penggugat Penggugat lebih dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan pasal 58 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebesar Rp.420.000,- (empat ratus dua puluh ribu rupiah).

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim mencermati keseluruhan bukti-bukti tersebut, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan dibacakan;;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon secara tunai dan sekaligus sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut:

Halaman 21 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Pesangon : 9 x Rp.3.052.000,- =
Rp.27.468.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja : Rp.4 x Rp.3.052.000,- =
Rp.12.208.000,-
- Uang Penggantian Hak:
 - Cuti tahun berjalan: 3/25 x Rp.3.052.000,- =
Rp.366.240,-
 - Cuti tahun terakhir; 12/25 x Rp.3.052.000,- =
Rp.1.464.960,-
 - Cuti 6 tahun: 30/12 x Rp.3.052.000,- =
Rp.3.052.000,-
 - Uang penggantian perumahan dan kesehatan 15% x
Rp.39.676.000,-
.....= Rp.5.951.400,-
- Upah proses : 6 x Rp.3.052.000,- = Rp.18.312.000,-
(delapan belas juta tiga ratus dua belas ribu rupiah);
- Jumlah keseluruhan..... = **Rp.68.822.600,-**
- 5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 6. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini
kepada Tergugat sebesar **Rp.420.000,-** (empat ratus dua puluh ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, pada hari Kamis tanggal 26 Januari 2023, oleh kami, Narni Priska Faridayanti, SH, MH, sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, SH, MH, dan Prana Jaya, SH masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk, pada hari Kamis, tanggal 2 Februari 2023 diucapkan oleh kami, Narni Priska Faridayanti, SH, MH, sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, SH, MH, dan Prana Jaya, SH, MH, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis Hakim tersebut dan dibantu oleh Fery Zanuardi, SH, selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak dengan dihadiri oleh Penggugat dan kuasa Tergugat.

Halaman 22 dari 22 halaman Putusan No.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk



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

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Siti Umi Akhirokh, SH, MH.

Narni Priska Faridayanti SH, MH,

Prana Jaya, SH, MH.

Panitera Pengganti,

Fery Zanuardi, SH,