

PUTUSAN

Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

RISWANTO, Tempat / Tanggal Lahir Lampung, 9 April 1983, Jenis Kelamin Laki-laki, Kewarga Negara Indonesia, Agama Islam, Pekerjaan karyawan swasta, Alamat BTN Bungo Dani Blok B 14 RT 001 RW 00 Kelurahan Talang Pantai Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo Provinsi Jambi. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Indra Setiawan, S.H., M.H., Zasmansyah, S.H., Ridho Santosos, S.H., Alis Santalia, S.H., M.H., Netty Budiarti, S.H. Advokat pada kantor Lembaga Bantuan Hukum "Pelita Keadilan" yang beralamat kantor di Komplek Ruko Zaki Jl. Teuku Umar Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi, berdasarkan surat kuasa NO:01/Pdt-PHI.03/LBH-PK/III/2024, tertanggal 18 Oktober 2023, yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tanggal 19 Februari 2024, dalam Register Nomor: 103/SK/Pdt/2024/PN Jmb selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

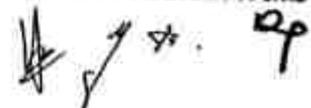
PT.PERMATA BUNGO PLAZA, yang berkedudukan di Muara Bungo beralamat di Jl. Jend Sudirman RT 05 RW 02 Kelurahan Bungo Barat Kecamatan Pasar Muaro Bungo Kabupaten Bungo Provinsi Jambi. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ineng Sulatry, S.H. advokat dan Rekan pada kantor Ineng Sulatry, S.H. & Rekan, yang beralamat di Jalan Pertamina 2 Cendrawasih RT 028 Kelurahan Kenali Asam Bawah Kecamatan Kota Baru Kota Jambi., berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Februari 2024 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tanggal 16 Februari 2024, dalam Register Nomor: 12/SK/PHI/2024/PN Jmb sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb



Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 26 Januari 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 16 Februari 2024 dalam Nomor Register Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Jmb, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat Telah Bekerja Dan Mendedikasikan Diri Di PT. Permata Bungo Plaza / Tergugat Sejak Tahun 2009 S.D 2023 Dengan Status Sebagai Karyawan Dengan Jabatan Terakhir House Keeping;
2. Bahwa Selama Bekerja 14 Tahun, Penggugat Selalu Bersikap Baik Dan Tidak Pernah Melakukan Krimininalitas Atau Hal-Hal Merugikan Keuangan Maupun Kredibilitas Perusahaan, Begitu Juga Sebaliknya Perusahaan Tidak Pernah Bersifat Diskriminatif Dan Intimidatif Kepada Penggugat Selama Bekerja, Yang Secara Keseluruhan Dapat Dikatakan Sinergisitas Pekerjaan Dan Dinamika Hubungan Antara Penggugat Sebagai Karyawan Dan Tergugat Sebagai Perusahaan Berjalan Dengan Baik Dan Tidak Pernah Terjadi Konflik Yang Signifikan, Yang Setidaknya Masih Dalam Koridor Patut Dan Wajar;
3. Bahwa Selama Bekerja 14 Tahun, Perusahaan Memberikan Penggugat Gaji Pokok Dan Tunjangan Makan Setiap Bulannya. Akan Tetapi Gaji Pokok Yang Penggugat Terima Sejak Tahun 2011 Besarnya Dibawah Upah Minimum Provinsi Jambi. Sehingga Antara Gaji Pokok Ditambah Tunjangan Terdapat Selisih Dengan Upah Minimum Provinsi Jambi, Dengan Rincian Sebagai Berikut:



NO	TAHUN	GAJI	UMP JAMBI	SELISIH	HASIL (12 BULAN)
1	2009	Rp. 850.000	Rp. 800.000	Rp. 50.000	Rp. 600.000
2	2010	Rp. 900.000	Rp. 900.000	-	-
3	2011	Rp. 991.736	Rp.1.028.000	Rp. 36.264	Rp. 435.168
4	2012	Rp. 1.090.909	Rp.1.142.500	Rp. 51.591	Rp. 619.092
5	2013	Rp. 1.200.000	Rp.1.300.000	Rp. 100.000	Rp. 1.200.000
6	2014	Rp. 1.320.000	Rp.1.502.300	Rp. 182.300	Rp. 2.187.600
7	2015	Rp. 1.452.000	Rp.1.710.000	Rp. 258.000	Rp. 3.096.000

Halaman 2 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb

8	2016	Rp. 1.597.200	Rp.1.906.650	Rp. 309.450	Rp. 3.713.400
9	2017	Rp. 1.756.920	Rp.2.063.948	Rp. 307.028	Rp. 3.684.336
10	2018	Rp. 1.756.920	Rp.2.243.719	Rp. 486.799	Rp. 5.841.588
11	2019	Rp. 1.756.920	Rp.2.423.089	Rp. 666.969	Rp. 8.003.628
12	2020	Rp. 1.756.920	Rp.2.630.162	Rp. 873.242	Rp. 10.478.904
13	2021	Rp. 1.756.920	Rp.2.630.162	Rp. 873.242	Rp. 10.478.904
14	2022	Rp. 1.932.612	Rp.2.698.940	Rp. 766.328	Rp. 9.195.936
15	2023	Rp. 1.932.612	Rp.2.943.033	Rp.1.010.421	Rp. 12.125.052
Total					Rp. 71.659.608



4. Bahwa Berdasarkan Kelentuan Bahwa Pekerja/Buruh Berhak Atas Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan, Dalam Hal Ini Adalah Upah Minimum. Namun Pada Kenyataannya Tergugat Tidak Memberikan Penghidupan Yang Layak Dengan Cara Memberikan Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi Jambi Dalam Kurun Waktu 15 Tahun Yakni Sejak Tahun 2009 S.D 2023 Dengan Total Selisih Rp. 71.659.608. Bahwa Meskipun Tidak Dilengkapi Dengan Putusan Dewan Pengawas Pengupahan, Namun Selisih Antara Gaji Penggugat Dengan Ump Jambi Dapat Dilegitimasi Dengan Alat Bukti Formil Surat Keputusan Gubernur Jambi Tentang Upah Minimum Provinsi Jambi Dikonstatir Dengan Slip Gaji Penggugat Dan/Atau Pengakuan Tergugat Yang Nantinya *De Jure* Akan Membuktikan Adanya Upah Dibawah Minumum. Untuk Itu Mohon Kepada Yang Mulia Majelis Hakim Terhadap Total Selisih Sebesar Rp. 71.659.608 Dikualifikasi Sebagai Gaji Yang Belum Dibayarkan Selama 15 Tahun Yakni Terhitung Sejak Tahun 2009 S.D 2023;
5. Bahwa Atas Pelanggaran Hak Normatif Ini, Patut Dan Layak Tindakan Tergugat Yang Bertentangan Dengan Peraturan Perundang-Undangan Dan/Atau Bertentangan Dengan Kewajiban Hukumnya Dikualifisir Sebagai Perbuatan Melawan Hukum Terkait Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Dan Hak-Hak Normatif Penggugat;
6. Bahwa Selain Hal Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Pada Dasarnya Antara Penggugat Dan Tergugat Tidak Pernah Terjadi Konflik Vertikal Dengan Pimpinan Perusahaan Dan/Atau Melanggar Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan, Apa Yang Penguat Rincikan Dalam Gugatan Bukanlah Bertujuan Untuk Mendiskreditkan Nama Baik Tergugat Atau Sekedar *Searching* Kesalahan Perusahaan, Melainkan Dapat Dimaklumi Sebagai Upaya Penggugat Yang Berkedudukan Sebagai Tenaga Kerja/Buruh Memperjuangkan Hak Normatifnya

[Handwritten signature]

Agar Hak Tersebut Dapat Terpenuhi Sebagaimana Mestinya Demi Kehidupan Dan Kesejahtera Penggugat Sebagai Karyawan;

Alasan Permohonan PHK

7. Bahwa Selain Mendapatkan Upah Dibawah Minimum Provinsi Jambi, Dalam Kurun Waktu 3 Tahun Yakni Sejak Tahun 2021 S.D 2023 Selain Sistem Gaji Dibayar Tidak Tepat Pada Waktunya, Juga Dibayarkan Dalam 2 Termin Pembayaran Dalam 1 Bulan. Sebagai Contoh Tahun 2023, Gaji Pokok Penggugat Adalah Sebesar Rp.1.932.000 (Satu Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Rupiah) Padahal Upah Minimum Provinsi Jambi 2023 Adalah Rp.2.943.000. Namun Meskipun Demikian, Penggugat Tidak Pernah Mengajukan Keberatan Atau Protes Kepada Perusahaan. Namun Seiring Berjalannya Waktu, Baik Karena Faktor Inflasi Nasional Yang Menyebabkan Harga Kebutuhan Semakin Meningkat Disamping Kebutuhan Pendidikan, Perawatan, Dan Perumahan Yang Terus Bertambah. Sehingga Gaji Dibawah Ump Terlebih Dengan Sistem Pembayaran Yang Tidak Tepat Pada Waktunya, Menyebabkan Penggugat Dipaksa Situasi Untuk Melangkah Kearah Yang Lebih Sejahtera Dan Tidak Ingin Lagi Melanjutkan Hubungan Pekerjaan Dengan Tergugat;
8. Bahwa Berangkat Dari Kerangka Berfikir Tersebut, Dimana Pengabdian Penggugat Selama 14 Tahun Tidak Linier Dengan Kesejahteraan Yang Didapatkan, Alasan Esensial Kurangnya Perhatian Kesejahteraan Terhadap Karyawan Menjadi Faktor Pendorong Bagi Penggugat Untuk Mencari Kehidupan Yang Lebih Baik. Oleh Karenanya Pada Tanggal 27 Oktober 2023, Penggugat Mengajukan Surat Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pembayaran Gaji Dibayar Tidak Tepat Pada Waktunya Selama 3 Tahun Berturut-Turut. Akan Tetapi Tergugat Tidak Menanggapi Surat Permohonan Penggugat Tersebut;



BIPARTIT

9. Bahwa Atas Situasi Ini Penggugat Telah Berupaya Melakukan Musyawarah Bilateral Dengan Tergugat / Perundingan Bipartit Dengan Mengirimkan Surat Undangan Kepada Tergugat Sebanyak 2 Kali Secara Berturut-Turut Yakni Tanggal 06 November 2023 Dan 14 November 2023. Akan Tetapi Tergugat / Atau Wakilnya Tidak Hadir Dan Tidak Mengkonfirmasi Atas Ketidakhadirannya.

TRIPARTIT

10. Bahwa Oleh Karena Upaya Perundingan Bipartit Tidak Mencapai Kesepakatan, Maka Sesuai Ketentuan, Penggugat Mengajukan Permohonan Pencatatan

Halaman 4 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-Phi/2024/PN Jmb

[Handwritten signature and initials]

Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bungo Pada Tanggal 21 November 2023;

11. Bahwa Kemudian Pada Tanggal 10 Januari 2024, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bungo Mengeluarkan Surat Anjuran Dengan Nomor: 560/ 007/Disnakertrans/2024;

MENGANJURKAN

Agar Pimpinan PT Permata Bungo Plaza Membayar Hak-Hak Pekerja sebagai Akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

Masa Kerja Saudara Riswanto adalah 14 Tahun, Gaji Pokok Rp. 3.037.121,85,-(UMP Jambi Tahun 2024)

- Uang Pesangon : $9 \times 3.037.121,85 = \text{Rp.}27.334.096$
- UPMK : $5 \times 3.037.121,85 = 15.185.609$
- Uang Penggantian Hak : $(3.037.121,85 : 25) \times 12 = \text{Rp.}1.457.818$
(Cuti Yang Belum Diambil)

TOTAL = Rp 43.977.523,-

(Empat Puluh Tiga Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Tujuh Ribu Lima Ratus Dua Puluh Tiga Rupiah);



12. Bahwa Terhadap Anjuran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bungo tersebut, Penggugat tidak sependapat terkait dengan rincian hak-hak normatif penggugat yang seharusnya diterima. Oleh karenanya, penggugat mengajukan gugatan aquo di Pengadilan Hubungan Industrial Jambi;

Penetapan PHK

13. Bahwa mengingat alasan-alasan PHK menurut ketentuan Pasal 154 A Ayat (1) Huruf G Angka 3 Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yaitu; adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
14. Bahwa pada tanggal 27 Oktober 2023, penggugat telah mengajukan surat permohonan PHK dengan alasan tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, sedangkan tergugat tidak mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja kepada penggugat meskipun telah dimohonkan, maka dapat disimpulkan telah

[Handwritten signature]

Terjadi Perselisihan Hubungan Industrial Perihal Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh Karena Upaya Bipartit Dan Tripartit Telah Ditempuh Namun Tidak Mencapai Kesepakatan, Maka Berdasarkan Ketentuan Hukum Yang Berlaku, Pemutusan Hubungan Kerja Dilakukan Melalui Tahap Berikutnya Sesuai Dengan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Yakni Dalam Hal Ini Melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Selanjutnya Mohon Kepada Ketua Majelis Hakim Untuk Sekiranya Berkenan Menjatuhkan Putusan/Penetapan Hukum, Putus Hubungan Kerja Antara Penggugat Dan Tergugat Sejak Putusan/Penetapan Pengadilan Dibacakan;

Rincian Hak Normatif Penggugat Pasca PHK

15. Bahwa Sebagaimana Telah Penggugat Uraikan Dimuka Bahwa Upah Yang Penggugat Dapatkan Besarnya Dibawah Upah Minimum, Maka Sesuai Ketentuan Yang Menyatakan Bahwa "Dalam Hal Upah Sebulan Sebagaimana Dimaksud Pada Ayat (3) Lebih Rendah Dari Upah Minimum, Upah Yang Menjadi Dasar Perhitungan Pesangon Adalah Upah Minimum Yang Berlaku Di Wilayah Domisili Perusahaan. Oleh Karenanya Mohon Ditetapkan Agar Upah Minimum Perhitungannya Menggunakan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2024 Yakni Sebesar Rp.3.037.121,85;



16. Bahwa Sebagai Akibat Dari Pemutusan Hubungan Kerja, Maka Sebagai Konsekuensi Hukum, Tergugat Diwajibkan Membayar Hak Normatif Penggugat Secara Penuh Dan Sekaligus Yakni :

- A. Uang Pesangon (HP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), Uang Penggantian Hak, (UPH), Dan Hak-Hak Lainnya Yang Semestinya Diterima Pekerja.
- B. Bahwa Karena Tergugat Tidak Memberikan Jaminan Uang Kesehatan, Perumahan, Dan Perawatan, Yang Diatur Dalam Perjanjian Atau Peraturan Perusahaan, Maka Perlu Ditetapkan Besaran Uang Kesehatan, Perumahan, Dan Perawatan Berdasarkan Ketentuan Hukum Yang Berlaku.
- C. Bahwa Berdasarkan Ketentuan, Penggugat Berhak Mendapat Upah Proses Selama 6 Bulan Selama Persidangan Di Pengadilan Hubungan Industrial.
- D. Bahwa Dari Beberapa Hak Normatif Tersebut Dapat Dirincikan Sebagai Berikut;

• **Uang Pesangon (UP)**

(UMP 2024 X Masa Kerja 13 Tahun X 1)

Rp.3.037.121,85 X 9 X 1 = Rp. 27.334.096



- **Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)**
(UMP 2024 X Masa Kerja 13 X 1)
Rp.3.037.121,85 X 5 X 1 = Rp. 15.185.609.
- **Uang Penggantian Hak Cuti, Kesehatan, Perawatan, Perumahan**
(15 % X (Up + Upmk))
15 % X = Rp. 6.377.955,75
- **Lain-Lain**
Take Service 2022 = Rp. 8.996.000
Tak Service 2023 = Rp.8.050.000
- **Gaji Yang Belum Dibayar**
Oktober 2023 S.D Februari 2024
4 Bulan X Rp.3.037.121,85 = Rp. 12.148.487
- **Upah Proses**
(Gaji+Tunjangan X 6 Bulan)
(Rp.3.037.121,85 X 6) = Rp.18.222.731 (Delapan Juta Dua Ratus Dua Puluh Ribu Tujuh Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah);

Maka demikian keseluruhan uang hak normatif yang harus dibayar Tergugat Kepada Penggugat adalah sejumlah Rp.82.691.923. (Delapan puluh dua juta enam ratus sembilan puluh satu ribu sembilan ratus dua puluh tiga rupiah);

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, Penggugat mohon dengan segala hormat kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jambi cq Ketua Majelis Hakim yang memeriksa, memutus, dan mengadili perkara *aquo* berkenan memberi amar putusan yang bunyinya sebagai berikut;

1. Menerima Dan Mengabulkan Gugatan Penggugat Untuk Seluruhnya
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja Antara Penggugat Dan Tergugat Berdasar Pasal 154 A Ayat (1) Huruf G Angka 3 Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Dan Berlaku Sejak Putusan Ini Dibacakan.
3. Menyatakan Tergugat Telah Melakukan Perbuatan Melawan Hukum Sebatas Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menghukum Tergugat Untuk Membayar Hak-Hak Normatif Sebagai Akibat Dari Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Penggugat Secara Tunai Dan Sekaligus Sebesar Rp. Dengan Rincian Sebagai Berikut:

Uang Pesangon (UP)

(Ump 2024 X Masa Kerja 13 Tahun X 1)

Rp.3.037.121,85 X 9 X 1 = Rp. 27.334.096

Halaman 7 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

(Ump 2024 X Masa Kerja 13 X 1)

Rp.3.037.121,85 X 5 X 1 = Rp. 15.185.609.

Uang Penggantian Hak Cuti, Kesehatan, Perawatan, Perumahan

(15 % X (Up + UPMK))

15 % X = Rp. 6.377.955,75

Lain-Lain

Take Service 2022 = Rp. 8.996.000

Tak Service 2023 = Rp.8.050.000

Gaji Yang Belum Dibayar

Oktober 2023 S.D Februari 2024

4 Bulan X Rp.3.037.121,85 = Rp. 12.148.487

Upah Proses

(Gaji+Tunjangan X 6 Bulan)

(Rp.3.037.121,85 X 6) = Rp.18.222.731 (Delapan Juta Dua Ratus

Dua Puluh Ribu Tujuh Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah)



Maka Demikian Keseluruhan Uang Yang Harus Dibayar Tergugat Kepada Penggugat Adalah Sejumlah Rp.82.691.923. (Delapan Puluh Dua Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Tiga Rupiah)

5. Menetapkan Selisih Gaji Yang Belum Dibayarkan Selama 14 Tahun Yakni Terhitung Sejak Tahun 2009 S.D 2023 Adalah Sebesar Rp.71.659.608 (Tujuh Belas Juta Enam Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Seratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah).
6. Menghukum Tergugat Membayar Selisih Gaji Sebagaimana Disebut Dalam Diktum 5 Tersebut Kepada Penggugat Secara Tunai Dan Sekaligus Sebesar Rp.71.659.608 (Tujuh Belas Juta Enam Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Seratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah).
7. Menghukum Tergugat Untuk Membayar Uang Sebagaimana Rincian Dalam Diktum 4 Dan Diktum 6 Secara Tunai Dan Sekaligus Dengan Total Keseluruhan Adalah Sebesar Rp.154.351.531 (Seratus Lima Puluh Empat Juta Tiga Ratus Lima Puluh Satu Ribu Lima Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah)
8. Menghukum Tergugat Untuk Membayar Biaya Perkara Yang Ditimbulkan.

Subsider

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial Jambi Berpendapat Lain, Mohon Putusan Yang Seadil-Adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Halaman 8 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb

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

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

Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

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

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban secara tertulis tanggal 26 Januari 2024 yang pada pokoknya sebagai berikut :



DALAM POKOK PERKARA.

Dalam Kronologi.

1. Bahwa tidak benar Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tahun 2009;
2. Bahwa tidak benar Pengggugat memiliki dedikasi baik di Perusahaan, akan tetapi Penggugat sering melakukan pelanggaran di Perusahaan Tergugat maupun pelanggaran kedisiplinan berupa mngkir kerja tanpa keterangan dan telah beberapa kali diberikan Surat Peringatan/ SP;
3. Bahwa benar Tergugat memberikan Penggugat Gaji Pokok dan Tunjangan makan untuk setiap bulannya, dimana Tunjangan makan merupakan bagian dari tunjangan yang bersifat tetap. Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat membayar dibawah Upah Minimum Provinsi Jambi yang hanya dikaitkan dengan Upah Pokok. Berdasarkan pasal 23 huruf b Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Jo. Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023, pada pokoknya menyatakan * Upah Minimum adalah Upah pokok dan tunjangan tetap*. Bahwa apabila dijumlahkan Upah Pokok Pekerja dengan Tunjangan Makan yang bersifat tetap, maka tergugat telah membayar Upah Penggugat diatas Upah Minimum Provinsi Jambi;
4. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan telah terjadi selsih kekurangan upah Penggugat dari Tahun 2009 s/d 2023, hanya merupakan ilustrasi Penggugat semata . jika benar terjadi kekurangan upah seharusnya secara hukum harus ada surat penetapan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berkenaan

pelanggaran norma terhadap kekurangan pembayaran Upah, namun dalam hal ini Tergugat maupun Penggugat tidak pernah diperiksa oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berkenaan pelanggaran norma kekurangan pembayaran Upah Minimum Provinsi Jambi;

Dalam Alasan Permohonan PHK.

- Bahwa tidak benar Tergugat terlambat membayar upah Penggugat, yang terjadi hanya sistem Pembayaran saja, dimana Pembayaran Upah Penggugat dibayarkan selalu tepat waktu dimana pembayaran upah dibayarkan 2 (dua) minggu sekali, yakni setiap awal bulan dan pertengahan bulan. Pembayaran Upah setiap dua minggu sekali bukanlah merupakan pelanggaran Norma Kerja, Pelanggaran norma kerja apabila Penggugat membayar upah melewati/ lebih dari satu bulan waktu pembayaran;

Dalam Bipartit.

Bahwa dalam surat bipartite yang diajukan oleh kuasa hukum Penggugat secara hukum haruslah ditolak, karena Berdasarkan UU No. 2 tahun 2004, Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial". Bukan antara Tergugat dengan Kuasa Hukum, jadi tidak patut jika Tergugat yang mendatangi Penggugat, seharusnya Penggugatlah yang mendatangi Tergugat untuk berunding bipartite;

Dalam Tripartit.

Bahwa Tergugat juga berkeberatan terhadap Surat Anjuran Mediator, karena menetapkan Nilai Pesangon, UPMK, dan Penggantian Hak, seharusnya Pihak Mediator menetapkan dalam Perkara ini adalah pemutusan hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri.

Dalam Penetapan PHK

- Bahwa secara hukum Tergugat tidak terbukti telat dalam membayar upah Penggugat, yang terjadi hanya sistem Pembayaran saja, dimana Pembayaran Upah Penggugat dibayarkan selalu tepat waktu dimana pembayaran upah dibayarkan 2 (dua) minggu sekali, yakni setiap awal bulan dan pertengahan bulan. Pembayaran Upah setiap dua minggu sekali bukanlah merupakan pelanggaran Norma Kerja, Pelanggaran norma kerja apabila Penggugat membayar upah melewati / lebih dari satu bulan waktu pembayaran;

Dalam Rincian Hak Normatif Penggugat Pasca PHK.

- Bahwa tidak benar Tergugat Membayar Upah dibawah Upah Minimum Provinsi.



[Handwritten signature]

- Bahwa berdasarkan hukum tidak terbukti Tergugat telat membayar upah, maka konsekwensi hukumnya Pihak Penggugat tidak berhak atas Pesangon dan Uang Penghargaan.

Berdasarkan dalil-dalil yang telah Tergugat sampaikan diatas mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini, untuk memutus dengan amar sebagai berikut :

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya,
2. Membebankan biaya perkara kepada Penggugat.

Menimbang bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat telah mengajukan replik dipersidangan pada tanggal 12 Maret 2024 dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil gugatannya;

Menimbang bahwa atas Replik Penggugat tersebut Tergugat telah pula mengajukan Duplik tanggal 18 Maret 2024 dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil jawabannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti yang telah di leges dan di bubuhi materai secukupnya sejumlah 27 (dua puluh tujuh) bukti surat serta di cocokkan dengan aslinya dan/atau pembandingnya yang selanjutnya diberi tanda P-1 sampai dengan P-27 yang masing-masing berupa:

1. Fotocopy dari aslinya, Keputusan Direksi Nomor 041/Dir-K/PBP/II/2015 tanggal 5 Januari 2015, dan diberi tanda P-1;
2. Fotocopy dari aslinya, Slip Gaji tanggal 01 Agustus 2019, dan diberi tanda P-2;
3. Fotocopy dari aslinya, SKEMA GAJI Oktober 2020 s.d Maret 2021, diberi tanda P-3;
4. Fotocopy dari fotocopy, SKEMA Gaji 1. Oktober 2020 s.d Desember 2020; 2. Januari 2021 s.d Desember 2021; 3. Januari 2022 s.d September 2022 dan diberi tanda P-4
5. Fotocopy dari aslinya, SKEMA Gaji Nov – 2021 s.d Sept 2022 dan diberi tanda P-5;
6. Fotocopy dari aslinya, SLIP Gaji Tanggal 15 November 2022 dan diberi tanda P-6;
7. Fotocopy dari fotocopy, SLIP Gaji Tanggal 15 Desember 2022, dan diberi tanda P-7;
8. Fotocopy dari fotocopy, SLIP Gaji Tanggal 16 Januari 2023, dan diberi tanda P-8;



[Handwritten signature]

9. Fotocopy dari aslinya, SLIP Gaji Tanggal 15 Februari 2023, dan diberi tanda P-9;
10. Fotocopy dari aslinya, SLIP Gaji Tanggal 17 Maret 2023, dan diberi tanda P-10;
11. Fotocopy dari aslinya, Tanda Terima Surat tanggal 27 Oktober 2023, dan diberi tanda P-11;
12. Fotocopy dari aslinya, Undangan Bipartit ke I tanggal 06 November 2023 dan diberi tanda P-12;
13. Fotocopy dari aslinya, Undangan Bipartit ke II tanggal 14 November 2023, dan diberi tanda P-13;
14. Fotocopy dari aslinya, Risalah Mediasi I tanggal 01 November 2023 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo, dan diberi tanda P-14;
15. Fotocopy dari aslinya, Risalah Mediasi II tanggal 27 Desember 2023 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo, dan diberi tanda P-15;
16. Fotocopy dari aslinya, Risalah Mediasi III tanggal 04 Januari 2024 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo, dan diberi tanda P-16;
17. Fotocopy dari aslinya, Surat Anjuran Nomor 560/007/Disnakertrans/2024 Tanggal 10 Januari 2024, dan diberi tanda P-17;
18. Fotocopy dari print out Percakapan Whastapp dengan Admin Tergugat, dan diberi tanda P-18;
19. Fotocopy dari fotocopy, SK UMP JAMBI 2024, dan diberi tanda P-19;
20. Fotocopy dari fotocopy, SK UMP JAMBI 2023, dan diberi tanda P-20;
21. Fotocopy dari fotocopy, SK UMP JAMBI 2022, dan diberi tanda P-21;
22. Fotocopy dari fotocopy, SK UMP JAMBI 2021, dan diberi tanda P-22;
23. Fotocopy dari fotocopy, SK UMP JAMBI 2017, dan diberi tanda P-23;
24. Fotocopy dari fotocopy, Rekap Rekening Koran a.n RISWANTO (Penggugat) Bulan Oktober 2023, dan diberi tanda P-24;
25. Fotocopy dari print out, Rekap Rekening Koran a.n RISWANTO (Penggugat) Bulan November 2023, dan diberi tanda P-25;
26. Fotocopy dari print out, Rekap Rekening Koran a.n RISWANTO (Penggugat) Bulan Desember 2023, dan diberi tanda P-26;
27. Fotocopy dari print out, Rekap Rekening Koran a.n SYAHRIAL, dan diberi tanda P-27;



[Handwritten signature] t. 12/1

Menimbang bahwa Penggugat juga telah mengajukan 2 (dua) orang saksi dipersidangan dan dibawah sumpah yang bernama 1. HELMI YUSUF, 2. GUSRIAL, yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Helmi Yusuf,

- Bahwa Penggugat merupakan karyawan tetap di PT. Permata Bungo Plaza, saksi pernah melihat SK pengangkatan Penggugat menjadi karyawan tetap dengan jabatan sebagai House Keeping dengan upah yang diterima tidak sesuai UMP Jambi, hal ini saksi ketahui karena saksi sebagai supervisor pernah mengambil gaji staf-stafnya secara kolektif termasuk gaji Penggugat;
- Bahwa sampai dengan saat ini Penggugat masih bekerja di PT. Permata Bungo Plaza hal itu diketahui oleh saksi karena saksi masih berkomunikasi dengan Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui dari cerita penggugat bahwa gaji karyawan PT. Permata Bungo Plaza pernah dibayar secara diangsur 2 (dua) kali dalam satu bulan. Namun saksi mengetahui bahwa karyawan PT. Permata Bungo Plaza menerima Tunjangan Hari Raya. Saksi juga mengetahui bahwa PT. Permata Bungo Plaza mempunyai peraturan perusahaan. Saksi mengetahui ada peraturan perusahaan dan sudah disosialisasikan kepada semua karyawan PT. Permata Bungo Plaza dengan cara membagikannya kepada semua karyawan;
- Bahwa saksi mengetahui alasan penggugat melakukan gugatannya karena hak Penggugat yang belum dibayarkan perusahaan berupa gaji, tax service . Saksi juga mengetahui bahwa tax service tidak dibayar karena tamu sepi dan kondisi keuangan PT. Permata Bungo Plaza mulai bermasalah di atas tahun 2013;



2. Gusrial,

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan Penggugat dan Tergugat yaitu karena permasalahan gaji Penggugat yang diterima dari Tergugat tidak sesuai dengan UMR;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Penggugat bekerja di PT. Permata Bungo Plaza sejak tahun 2009 saksi bagian cook sedangkan Penggugat bagian house keeping; saksi mengetahui bahwa sejak tahun 2010 menjadi karyawan tetap,
- Bahwa saksi mengetahui bahwa gaji dibayarkan dengan cara dicicil, 10-15 hari kemudian baru dibayar kekurangan gajinya; sepengetahuan saksi bahwa kekurangan gaji itu tidak pernah dibayarkan lewat dari 1 (satu) bulan gaji tersebut.

[Handwritten signature]

- Bahwa saksi mengetahui bahwa PT. Permata Bungo Plaza mempunyai peraturan perusahaan, berdasarkan peraturan perusahaan, gaji diterima oleh karyawan setiap tanggal 1 namun semenjak Covid sepi pengunjung dan perusahaan kesulitan keuangan.

Menimbang, bahwa semua keterangan saksi-saksi Penggugat tercatat dan termuat lengkap dalam berita acara persidangan ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Putusan ini;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi-saksi Penggugat tersebut diatas, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat telah menanggapi dalam kesimpulan masing-masing secara tertulis

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah pula mengajukan bukti surat yang telah di leges dan di bubuhi materai secukupnya sejumlah 16 (enam belas) bukti surat serta di cocokkan dengan aslinya dan/atau pembandingnya yang selanjutnya yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-16 yang masing-masing berupa:

1. Fotocopy dari aslinya, Surat Peringatan atas nama Riswanto tanggal 11 April 2023, dan diberi tanda T-1;
2. Fotocopy dari aslinya, Surat Peringatan atas nama Riswanto tanggal 12 April 2023, dan diberi tanda T-2;
3. Fotocopy dari aslinya, Surat Peringatan atas nama Riswanto tanggal 30 Juni 2023, dan diberi tanda T-3;
4. Fotocopy dari aslinya, Surat Peringatan atas nama Riswanto tanggal 11 September 2023, dan diberi tanda T-4;
5. Fotocopy dari aslinya, Surat Peringatan atas nama Riswanto tanggal 18 September 2023, dan diberi tanda T-5;
6. Fotocopy dari aslinya, Surat Peringatan atas nama Riswanto tanggal 23 Oktober 2023, dan diberi tanda T-6;
7. Fotocopy dari aslinya, Surat Peringatan atas nama Riswanto tanggal 26 Oktober 2023, dan diberi tanda T-7;
8. Fotocopy dari aslinya, Surat Peringatan atas nama Riswanto tanggal 27 Oktober 2023, dan diberi tanda T-8;
9. Fotocopy dari aslinya, Slip Gaji atas nama Riswanto Bulan Oktober 2022, dan diberi tanda T-9;
10. Fotocopy dari aslinya, Slip Gaji atas nama Riswanto Bulan November 2022, dan diberi tanda T-10;
11. Fotocopy dari aslinya, Slip Gaji atas nama Riswanto Bulan Desember 2022, dan diberi tanda T-11;



[Handwritten signature]

12. Fotocopy dari aslinya, Slip Gaji atas nama Riswanto Bulan Maret 2023, dan diberi tanda T-12;
13. Fotocopy dari aslinya, Slip Gaji atas nama Riswanto Bulan April 2023, dan diberi tanda T-13;
14. Fotocopy dari aslinya, Slip Gaji atas nama Riswanto Bulan Juli 2023 dan Bulan Agustus 2023, dan diberi tanda T-14;
15. Fotocopy dari aslinya, Slip Gaji atas nama Riswanto Bulan September 2023 dan Bulan Oktober 2023, dan diberi tanda T-15;
16. Fotocopy dari aslinya, Slip Gaji atas nama Riswanto Bulan November 2023 dan Bulan Desember 2023, dan diberi tanda T-16;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat juga telah mengajukan 3 (tiga) orang saksi dipersidangan dan dibawah sumpah yang bernama 1. KHAIRUL 2. AGUS SARIM, 3. DESSY SUSANTI, yang pada pokoknya sebagai berikut:



1. Khairul,

- Bahwa saksi mengetahui PT. Permata Bungo Plaza berdiri sejak Bulan Februari 2009 dan saksi bekerja di PT. Permata Bungo Plaza Sejak Bulan Juli 2011; Jabatan sebagai HRD sejak Bulan Januari 2012;
- Bahwa saksi mengetahui mengapa Penggugat mengajukan gugatan karena Penggugat menginginkan untuk mengajukan permohonan pengunduran diri akhirnya permohonan PHK tetapi kondisi perusahaan belum memungkinkan untuk PHK dan memberi hak-haknya;
- Bahwa menurut informasi yang ada di perusahaan, Penggugat menjadi karyawan PT. Permata Bungo Plaza sejak Bulan September 2009; Bahwa untuk menjadi karyawan tetap ada proses, mereka sebagai karyawan honor dulu baru kemudian dalam periode 3 (tiga) bulan diangkat menjadi karyawan tetap;
- Bahwa menurut saksi adanya penurunan jumlah karyawan karena Mereka ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, ada penyusutan dari perusahaan untuk efisiensi jadi mereka resign sendiri atas kemauan pribadi bukan di PHK;
- Bahwa menurut saksi bahwa penggugat tidak menjadi karyawan lagi PT. Permata Bungo Plaza sejak Bulan November 2023, setelah dia mengajukan proses permohonan pengunduran diri untuk PHK di Disnaker Kabupaten Bungo dan saksi hadir saat itu kemudian mediasi disana, keluar anjuran, sejak itulah keberadaan Penggugat di perusahaan tidak ada;
- Bahwa hasil dari Mediasi bulan Januari 2024 akhirnya Disnaker Kabupaten Bungo memberikan anjuran, tetapi Penggugat tidak mau mengikuti anjuran

Halaman 15 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb

/ s. Rp

tersebut, perusahaan sudah setuju untuk memberikan hak-hak sesuai dengan anjuran; Seingat saksi pesangon yang diberikan perusahaan menurut anjuran Disnaker Kabupaten Bungo tersebut sebesar Rp43.977.523,00 rinciannya saksi tidak ingat;

- Bahwa menurut saksi bahwa pembayaran gaji tidak pernah terlambat, setelah covid berlangsung terjadi penurunan omset perusahaan yang begitu drastis, akhirnya dari direksi disampaikan kepada seluruh supervisor oleh general manager untuk diberikan kompensasi sebanyak 2 (dua) kali dalam sebulan sesuai dengan omset perusahaan di tengah bulan/ per 15 hari sekali;
- Bahwa kebijakan direksi untuk membayar upah 2 (dua) kali dalam sebulan tersebut dibuat hanya dalam bentuk lisan kemudian oleh supervisor disampaikan secara lisan kepada karyawan, karyawan tidak memperlmasalahkan sepanjang tetap digaji serta itu berlangsung sampai saat ini. Menurut saksi didalam Peraturan Perusahaan tidak ada disebutkan setiap tanggal berapa gaji dibayarkan;
- Bahwa Penggugat sering mangkir tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tahu jelas, terkadang alasan urusan keluarga dan pernah mendapatkan surat peringatan sudah lebih dari 5 (lima) kali tetapi Penggugat hanya mau menandatangani 1 (satu) kali yaitu SP1; saat diberikan surat peringatan yang kedua dan selanjutnya, Penggugat tidak mau dan minta untuk di pecat saja;
- Bahwa dari bulan November 2023 sampai dengan bulan Januari 2024, perusahaan masih membayar gaji penggugat;



2. Agus Sarim,

- Bahwa menurut saksi yang juga sebagai House Keeping alasan Penggugat keluar dari perusahaan Karena Penggugat tidak cocok dengan sistem pembayaran gaji 2 (dua) kali dalam sebulan; Sejak Covid tahun 2019, gaji dibayar 2 (dua) kali dalam sebulan ada pemberitahuan dari perusahaan melalui supervisor namun secara lisan;
- Bahwa mengenai kondisi perusahaan yang belum stabil pimpinan perusahaan pernah turun langsung untuk memberitahukan langsung kepada karyawan;

3. Dessy Susanti,

- Bahwa menurut saksi bahwa permasalahan Penggugat dan Tergugat adalah masalah gaji Penggugat yang dibayarkan 2 (dua) kali dalam sebulan; menurut saksi gaji Penggugat setiap bulannya sebesar Rp2.600.000,00 per bulan ini di ketahui saksi karena saksi bagian Accounting;

- Bahwa sejak covid tahun 2020 sampai dengan sekarang Gaji dibayar 2 (dua) kali dalam sebulan hal ini karena keuangan perusahaan belum stabil; Saksi tidak mencari kerja yang baru walaupun gajinya saat ini 2 kali diangsur bayarnya karena sudah merasa seperti keluarga dan merasa nyaman jadi terima saja;
- Bahwa menurut saksi bahwa pembayaran gaji 2 (dua) kali dalam sebulan itu tidak pernah lebih dari sebulan pembayarannya;

Menimbang, bahwa semua keterangan saksi-saksi Tergugat tercatat dan termuat lengkap dalam berita acara persidangan ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Putusan ini;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi-saksi Tergugat tersebut diatas, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat telah menanggapi dalam kesimpulan masing-masing secara tertulis

Menimbang, bahwa dalam persidangan tanggal 06 Mei 2024 Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat masing-masing telah menyampaikan kesimpulannya secara tertulis

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas;

Menimbang bahwa setelah meneliti dengan seksama gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat secara cermat Majelis Hakim memperoleh fakta yang pada pokoknya Pengugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan bahwa Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan karena pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu dan menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum sebatas prosedur PHK, sehingga Tergugat harus membayar hak-hak normatif sebagai akibat PHK kepada Penggugat dan membayar selisih gaji Penggugat yang belum dibayar selama 14 (empat belas) tahun secara tunai dan sekaligus yang seluruhnya sejumlah Rp. 154.351.531,00 (Seratus lima puluh empat juta tiga ratus lima puluh satu ribu lima ratus tiga puluh satu rupiah), sedangkan Tergugat mendalilkan bahwa

Halaman 17 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb



apa yang didalilkan oleh Penggugat seluruhnya tidak benar sehingga berdasarkan hukum jika tidak terbukti maka konsekuensi hukumnya Penggugat tidak berhak atas uang pesangon dan Penghargaan masa kerja;

Menimbang bahwa dari pokok-pokok gugatan Penggugat dan jawaban dari Tergugat diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa para pihak berselisih tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena adanya permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja dengan alasan Pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih dan akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih;

Menimbang bahwa upaya penyelesaian dalam perkara *a quo* telah dilakukan oleh kedua belah pihak pada tingkat bipartit namun tidak bersepakat, dan dilanjutkan pada upaya penyelesaian tingkat mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintahan Kabupaten Bungo tidak mencapai titik temu, sehingga diterbitkanlah surat anjuran Mediator nomor 560/007/Disnakertrans/2024 tanggal 10 Januari 2024; pihak yang berselisih;

Menimbang bahwa terhadap anjuran Mediator Majelis Hakim berpendapat bahwa anjuran Mediator adalah suatu proses hukum diluar peradilan sehingga tidak mengikat Majelis Hakim dalam memutuskan perkara *a quo*, terkecuali terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak maka akan dipertimbangkan;

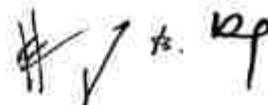
Menimbang bahwa berdasarkan pasal 56 c Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI) yang substansinya menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutuskan perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tingkat pertama yang dalam perkara *a quo* adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi kelas IA;

Menimbang bahwa perselisihan antara Tergugat yang akan melakukan PHK terhadap Penggugat dalam perkara *a quo* adalah merupakan perselisihan PHK sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1 angka 4 UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI, maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi kelas IA dalam perkara *a quo* merupakan putusan di tingkat pertama;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan surat gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas I A sesuai ketentuan pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI dengan register perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jmb;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal/dibantah oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban

Halaman 18 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb



pembuktian dalil gugatannya dan tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan pasal 283 R.Bg Jo pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-27 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu Helmi Yusuf dan Gusrial yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah dalam persidangan, sedangkan Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah pula mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-16 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu Khairul, Agus Sarim, Dessy Susanti yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah dalam persidangan;

Menimbang bahwa dalam mempertimbangkan bukti dan keterangan saksi yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan perkara *a quo*, Majelis Hakim perlu menegaskan bahwa yang akan diperiksa dan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara *a quo*;

Menimbang berdasarkan dalil-dalil gugatan dan jawaban dari kedua belah pihak berperkara, maka majelis hakim memperoleh fakta hukum yang telah diakui atau setidaknya tidak dibantah oleh para pihak yang mana menurut hukum hal tersebut harus dianggap terbukti yaitu bahwa Penggugat adalah karyawan dari Tergugat terhitung sejak tahun 2009, berstatus karyawan tetap dengan jabatan terakhir sebagai house keeping;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermati perselisihan dalam perkara *a quo*, maka dipahami bahwasanya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat berawal sejak Penggugat mengajukan surat permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat tanggal 27 Oktober 2023 dengan alasan pembayaran gaji (dari Penggugat kepada Tergugat) tidak tepat pada waktunya selama 3 (tiga) tahun berturut-turut;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti surat P-11 sampai dengan P-17 membuktikan bahwa kedua belah pihak telah mengupayakan penyelesaian perselisihan dengan objek perselisihan yaitu adanya pengajuan PHK dari Pengugat tanggal 27 Oktober 2023 kepada Tergugat, namun tidak menemukan kesepakatan bersama;

Menimbang bahwa berdasarkan surat gugatan penggugat butir ke-7 (tujuh), Penggugat dalam alasan permohonan PHK-nya mendalilkan: "Bahwa selain mendapatkan upah dibawah minimum provinsi jambi, dalam kurun waktu 3 tahun yakni sejak tahun 2021 s.d 2023 selain sistem gaji dibayar tidak tepat pada waktunya, juga dibayarkan dalam 2 termin pembayaran dalam 1 bulan. sebagai contoh tahun 2023, gaji pokok penggugat adalah sebesar Rp.1.932.000 (satu juta



[Handwritten signature]

sembilan ratus tiga puluh dua ribu rupiah) padahal upah minimum Provinsi Jambi 2023 Adalah Rp.2.943.000. Namun meskipun demikian, Penggugat tidak pernah mengajukan keberatan atau protes kepada perusahaan. Seiring berjalannya waktu, baik karena faktor inflasi nasional yang menyebabkan harga kebutuhan semakin meningkat disamping kebutuhan pendidikan, perawatan, dan perumahan yang terus bertambah. sehingga gaji dibawah UMP terlebih dengan sistem pembayaran yang tidak tepat pada waktunya, menyebabkan Penggugat dipaksa situasi untuk melangkah kearah yang lebih sejahtera dan tidak ingin lagi melanjutkan hubungan pekerjaan dengan Tergugat*;

Menimbang bahwa terhadap alasan permohonan PHK Penggugat tersebut, Tergugat telah membantahnya dalam surat jawaban gugatan *Bahwa tidak benar Tergugat terlambat membayar upah Penggugat, yang terjadi hanya sistem pembayaran saja , dimana Pembayaran Upah Penggugat dibayarkan selalu tepat waktu dimana pembayaran upah dibayarkan 2 (dua) minggu sekali, yakni setiap awal bulan dan pertengahan bulan*;

Menimbang bahwa untuk memperkuat dalilnya penggugat telah menyampaikan bukti P-3 dan P-4 berupa skema pembayaran gaji dari Tergugat kepada Penggugat yang membuktikan bahwa gaji yang dibayar hanya setengah dari gaji setiap bulannya dan sisanya masih merupakan hutang gaji karyawan bagi perusahaan yang kemudian dibayarkan bulan selanjutnya , dan seterusnya. Hal ini menunjukkan adanya keterlambatan pembayaran gaji yang seharusnya diterima oleh karyawan/Tergugat;

Menimbang bahwa terhadap bukti P-3 dan P-4, Tergugat membantah dalam jawabannya bahwa yang terjadi adalah karena system pembayaran upah di perusahaan Tergugat dibayarkan 2 (dua) minggu sekali, pada awal dan pertengahan bulan, dan hal tersebut menurut Tergugat bukanlah pelanggaran Norma karena belum melewati/lebih satu bulan waktu pembayaran;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim perlu mendengarkan keterangan para saksi khususnya berkaitan dengan apakah ada dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama atau kesepakatan tertulis lainnya yang dapat dibuktikan yang pada pokoknya mengatur bahwa pembayaran upah di Perusahaan Tergugat dilakukan 2 (dua) kali dalam sebulan;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi dibawah sumpah yang dihadirkan oleh Penggugat, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Saksi Helmi Yusuf , mantan karyawan karena mengundurkan diri, menurut saksi bahwa tanggal penggajian karyawan adalah tanggal 1 setiap bulannya dan saksi



[Handwritten signature]

tidak mengetahui tahu apakah ada kesepakatan tentang gaji yang dibayarkan 2x perbulan;

2. Saksi Guarlal, mantan karyawan, menurut saksi bahwa pembayaran gaji sering telat dibayarkan, yang diketahuinya sejak zaman covid-19 sampai dengan sekarang, dengan cara diangsur setiap bulan 2x angsuran;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi yang telah dihadirkan oleh Penggugat dihubungkan bukti-bukti surat yang berkenaan dengan pembayaran Gaji P-4 sampai dengan P-10, didapat fakta pembayaran gaji dilakukan dengan cara 2x (dua kali) termin pembayaran yang menyebabkan terjadinya keterlambatan dari upah yang semestinya diterima Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi dibawah sumpah yang dihadirkan oleh tergugat, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Saksi Khairul, sebagai HRD Perusahaan; menurut saksi bahwa pembayaran gaji adalah setiap setengah bulan atau 15 hari sekali, dan kebijakan perusahaan tersebut telah di sampaikan secara lisan kepada supervisor masing-masing divisi. Didalam peraturan perusahaan tidak ada penetapan tanggal penggajian;
2. Saksi Agus salim, pegawai house keeping, yang menurut saksi bahwa saksi menerima gaji 2x (dua kali) dalam sebulan, mulai dari sejak adanya covid-19 sampai saat ini;
3. Saksi Dessy Susanti, sebagai pegawai akunting, Saksi mengetahui bahwa gaji dibayar 2x (dua kali) dalam sebulan, sejak covid-19 sampai dengan sekarang, karena masalah keuangan perusahaan yang belum stabil dan pembayaran gaji secara angsuran tersebut tidak pernah melebihi dari sebulan pembayarannya;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan para saksi yang telah dihadirkan oleh Tergugat dalam persidangan diketahui bahwa alasan Tergugat memberlakukan kebijakan pembayaran 2 (dua) kali termin tersebut karena keuangan perusahaan yang belum stabil, pelanggan sepi dan faktanya sudah dari sejak adanya covid-19 sampai saat ini;

Menimbang bahwa berdasarkan gugatan dan jawaban, jawab jinawab bukti surat serta keterangan para saksi, Majelis Hakim berkesimpulan sebagai berikut :

Menimbang bahwa berdasarkan semua uraian diatas ditemukan fakta bahwa telah terbukti adanya keterlambatan pembayaran gaji sebagaimana yang ditunjukkan oleh Penggugat dalam bukti P-3 dan P-4 yang mana terhadap bukti tersebut juga tidak ada bukti lain dari Tergugat yang dapat membantahnya, hal ini juga diperkuat oleh keterangan para saksi yang menurut Majelis Hakim saling bersesuaian, mengetahui dan mengakui bahwa pembayaran gaji di Perusahaan Tergugat diberlakukan 2 (dua) kali termin dalam sebulan, namun jika melihat dari



bukti P-3 dan P-4 ditemukan adanya pembayaran termin keduanya bisa lebih dari sebulan ;

Menimbang bahwa alasan situasi dan kondisi dalam keuangan Perusahaan yang belum stabil lalu dijadikan dasar oleh Tergugat untuk membuat kebijakan pembayaran gaji karyawan dalam 2 (dua) kali termin pembayaran tanpa ada kesepakatan dengan para karyawan, dan menurut keterangan saksi Khairul yang menjabat sebagai HRD Perusahaan mengatakan bahwa kebijakan perusahaan tersebut telah disampaikan namun secara lisan kepada supervisor masing-masing divisi, justru membuktikan bahwa kebijakan tersebut bersifat sepihak dari Tergugat;

Menimbang bahwa dengan adanya bukti keterlambatan pembayaran gaji yang dapat menyebabkan kondisi penerimaan upah Pengugat tidak dapat dijadikannya sebagai sandaran ekonomi bagi kehidupannya, maka sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku Penggugat mengajukan PHK kepada Tergugat;

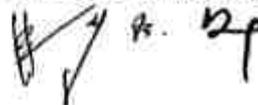
Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 yang dimaksud dengan "Perselisihan pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak*;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan pasal 154 A ayat (1) huruf g angka 3 Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta kerja (UU Cipta Kerja), ketentuan pasal 36 huruf g angka 3 PP No.35 Tahun 2021 "Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan ; adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : tidak dibayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;"

Menimbang bahwa akibat PHK sebagaimana berdasarkan ketentuan pasal-pasal diatas, maka kemudian berdasarkan Ketentuan Pasal 48 PP No.35 Tahun 2021 yang berbunyi Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 36 huruf g maka pekerja/buruh berhak atas :

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Halaman 22 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt. Sus-PHI/2024/PN Jmb



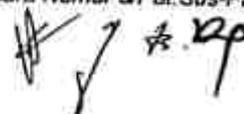
Menimbang bahwa sebaliknya jika Pengusaha tidak terbukti melakukan perbuatan sebagaimana yang dikatakan oleh pekerja, maka berdasarkan ketentuan pasal 36 huruf h PP No.35 Tahun 2021 yaitu: "adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja," maka sesuai dengan ketentuan pasal 49 PP No.35 Tahun 2021, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang bahwa pendapat Tergugat dalam jawaban gugatannya terhadap alasan permohonan PHK Penggugat, telah mendalilkan yang pada pokoknya adalah bahwa pembayaran upah setiap dua kali minggu sekali bukanlah merupakan pelanggaran norma kerja, Pelanggaran norma kerja apabila Penggugat membayar upah melewati/ lebih dari satu bulan waktu pembayaran;

Menimbang bahwa dalam Repliknya Penggugat telah memberikan tanggapan bahwa hak gaji adalah hak normati dan wajib hukumnya pengusaha membayar upah berdasarkan pasal 55 ayat (1) peraturan pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (PP No.36 Tahun 2021) " Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh." Selanjutnya pasal 61 ayat (1) huruf a,b dan c PP No.36 Tahun 2021, Pengusaha yang telat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 55 ayat (1) dikenai denda dengan ketentuan:..."

Menimbang berdasarkan pasal 55 ayat (2) PP No.36 Tahun 2021 sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat, menurut Majelis Hakim sebaiknya Tergugat dapat melihatnya secara keseluruhan isi dari pasal 55 PP No.36 Tahun 2021 yang akan dijumpai ketentuan-ketentuan dalam pasal tersebut bahwa upah wajib dibayar berdasarkan perjanjian, baik mengenai hari, tanggalnya atau cara pembayaran, harian, mingguan, bulanan, selama tidak melebihi jangka waktu pembayaran lebih dari 1 (satu) bulan, namun yang terpenting adalah hal tersebut dapat disepakati bersama oleh kedua belah pihak, dan faktanya antara Tergugat dengan Penggugat Majelis Hakim tidak menemukan adanya kesepakatan bersama



terkait pembayaran gaji yang diberikan dalam 2 (dua) kali termin pembayaran, atau jika terjadi perubahan pembayaran;

Menimbang bahwa berdasarkan semua uraian pertimbangan hukum diatas maka Majelis Hakim menyatakan bahwa pengajuan PHK oleh Penggugat dengan alasan karena Tergugat terbukti telah melakukan keterlambatan membayar upah kepada Penggugat atau tidak tepat pada waktunya lebih dari 3 bulan berturut-berturut adalah sudah benar dan sah secara hukum.

Menimbang bahwa oleh karena pengajuan PHK Penggugat sudah benar dan sah secara hukum, maka sebagai bagian penting dari penyelesaian perselisihan dalam perkara *a quo* sudah sepatutnya untuk dinyatakan bahwa putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini ditetapkan;

Menimbang bahwa karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah terputus maka sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai ketentuan Pasal 81 angka 47 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;" Tergugat dalam perkara *a quo* berkewajiban untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima kepada Tergugat;

Menimbang bahwa sesuai ketentuan pasal 157 ayat (4) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa " dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan;"

Menimbang bahwa berdasarkan Keputusan Gubernur Jambi Nomor 999/KEP-GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2024 (*Vide* bukti P-19) Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2024 adalah sebesar Rp. 3.037.121,85 dan untuk memudahkan dibulatkan menjadi 3.037.122,00 (tiga juta tiga puluh tujuh ribu seratus dua puluh dua rupiah), maka dengan demikian yang menjadi dasar upah untuk perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak lainnya akibat PHK Penggugat adalah Rp. 3.037.122,00 (Tiga juta tiga puluh tujuh ribu seratus dua puluh dua rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan pasal 48 PP No.35 Tahun 2021 maka hak akibat PHK yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah :

- a. Uang Pesangon $1 \times 9 \times \text{Rp. } 3.037.122,00$ = Rp. 27.334.098,00
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp. } 3.037.122,00$ = Rp. 15.185.610,00

Halaman 24 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb

H. J. K. RP



c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) = Rp. 00
Total = Rp. 42.519.708,00
(empat puluh dua juta lima ratus sembilan belas ribu tujuh ratus delapan rupiah)

Menimbang bahwa berkaitan dengan uang pergantian hak yang diminta oleh Pengugat (cuti, kesehatan, perawatan dan perumahan dan take service), sesuai ketentuan dalam pasal 40 ayat (4) PP No.35 Tahun 2021 pada prinsipnya tetap harus diberikan sepanjang hal tersebut memang telah diatur dalam Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, namun dalam perkara a quo Majelis Hakim tidak menemukan adanya bukti-bukti dan keterangan yang menguatkan dalil gugatan sebagaimana yang dimaksud tersebut;

Menimbang bahwa Penggugat sudah dinyatakan putus hubungannya dengan Tergugat secara sah berdasarkan hukum sejak putusan ini ditetapkan, dan dihubungkan dengan bukti surat Penggugat (Vide bukti P-24, P-25 dan P-26), bukti surat Tergugat (Vide bukti T-15 dan T-16), serta keterangan saksi khairul bahwasanya dari bulan oktober 2023 sampai dengan bulan Januari 2024, perusahaan masih membayar gaji Penggugat maka berkenaan dengan gugatan Penggugat mengenai gaji yang belum dibayar yaitu bulan Oktober, November, Desember Tahun 2023, Januari dan Februari Tahun 2024, maka berdasarkan bukti surat Penggugat, bukti surat Tergugat dan keterangan saksi Penggugat tersebut diatas maka upah yang belum dibayar dapat dihitung sejak bulan february 2024 sampai dengan putusan ini ditetapkan yaitu yang semuanya berjumlah 3 (tiga) bulan upah dengan perhitungan sebagai berikut :

Upah yang belum dibayarkan 3 x Rp. 3.037.122,00 = Rp. 9.111.366,00 ;

Menimbang bahwa terhadap permohonan upah proses yang diajukan oleh Penggugat sepatutnya dapat diberikan selama proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial apabila Penggugat tidak menerima upah sampai dengan adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi hal ini sudah masuk didalam perhitungan upah Penggugat yang belum dibayarkan sebanyak 3(tiga) bulan upah yaitu upah bulan february 2024, Maret 2024 dan april 2024 atau sampai dengan putusan ini ditetapkan sehingga upah proses yang diminta Penggugat tidak dapat diperhitungkan kembali;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dalam petitum angka 5 (kelima) gugatannya memohon kepada Majelis Hakim agar menetapkan selisih gaji yang belum dibayar selama 14 (empat belas) tahun yakni terhitung sejak 2009 s.d 2023 sebesar Rp.71.659.608,00 (tujuh puluh satu juta enam ratus lima puluh sembilan ribu enam ratus delapan rupiah);



[Handwritten signature]

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat diatas, Tergugat dalam jawaban gugatannya butir ke-4 (keempat) memberikan bantahannya : "Bahwa terhadap gugatan dalil Penggugat yang menyatakan telah terjadi selisih kekurangan upah Penggugat dari Tahun 2009 s/d 2023, hanya merupakan ilustrasi Penggugat semata, jika benar terjadi kekurangan upah seharusnya secara hukum harus ada surat penetapan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berkenaan pelanggaran norma terhadap kekurangan pembayaran Upah, namun dalam hal ini Tergugat maupun Penggugat tidak pernah diperiksa oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berkenaan pelanggaran norma kekurangan pembayaran Upah Minimum Provinsi Jambi;"

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah menyampaikan bukti surat T-9 sampai dengan T-16 berupa Slip gaji Penggugat, yang membuktikan bahwa gaji yang Penggugat terima dari Tergugat tidak dibawah Upah Minimum Provinsi Jambi;

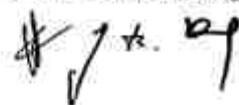
Menimbang bahwa terhadap perbedaan pendapat diatas yang menjadi perselisihan mengenai adanya kekurangan gaji yang belum dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sejak tahun 2009 sampai 2023, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut;

Menimbang bahwa faktanya berdasarkan surat gugatan Penggugat butir ke-7 (ketujuh) Penggugat mengakui bahwa Penggugat selama ini tidak pernah mengajukan keberatan atau protes kepada Perusahaan (vide butir ke-7 gugatan Penggugat)

Alasan Permohonan PHK

" Bahwa Selain Mendapatkan Upah Dibawah Minimum Provinsi Jambi, Dalam Kurun Waktu 3 Tahun Yakni Sejak Tahun 2021 S.D 2023 Selain Sistem Gaji Dibayar Tidak Tepat Pada Waktunya, Juga Dibayarkan Dalam 2 Termin Pembayaran Dalam 1 Bulan. Sebagai Contoh Tahun 2023, Gaji Pokok Penggugat Adalah Sebesar Rp.1.932.000 (Satu Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Rupiah) Padahal Upah Minimum Provinsi Jambi 2023 Adalah Rp.2.943.000. **Namun Meskipun Demikian, Penggugat Tidak Pernah Mengajukan Keberatan Atau Protes Kepada Perusahaan.** Namun Seiring Berjalannya Waktu, Baik Karena Faktor Inflasi Nasional Yang Menyebabkan Harga Kebutuhan Semakin Meningkatkan Disamping Kebutuhan Pendidikan, Perawatan, Dan Perumahan Yang Terus Bertambah. Sehingga Gaji Dibawah Ump Terlebih Dengan Sistem Pembayaran Yang Tidak Tepat Pada Waktunya, Menyebabkan Penggugat Dipaksa Situasi Untuk Melangkah Kearah Yang Lebih Sejahtera Dan Tidak Ingin Lagi Melanjutkan Hubungan Pekerjaan Dengan Tergugat";

Halaman 26 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb



Menimbang bahwa terhadap perhitungan kekurangan upah sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat, Tergugat telah membantahnya dalam jawaban gugatan "bahwa hal tersebut hanya merupakan ilustrasi dari Penggugat karena jika ada kekurangan seharusnya ada surat penetapan dari Pengawas ketenagakerjaan;"

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 ayat (1) Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta, maka berdasarkan ketentuan diatas maka terhadap pengusaha yang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum akan berpotensi dipidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta;

Menimbang bahwa untuk menyelesaikan perbedaan pendapat tentang hak upah antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara *a quo* sangat membutuhkan kebenaran data yang lebih rinci dan keakuratan angka yang benar serta berpotensi untuk dikenakan denda dan dihukum pidana terhadap pelanggarannya, maka menurut Majelis Hakim terhadap perselisihan yang masuk kategori perselisihan hak dalam perkara *a quo* sebaiknya para pihak sebelumnya sudah melaporkan dan mendapatkan nota penetapan dari Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi terkait perhitungan dan penetapan kekurangan upah apabila ditemukan setelah dilakukan pemeriksaan;

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

Menimbang bahwa oleh karena pokok permasalahan dalam perkara ini sudah terjawab sebagaimana uraian pertimbangan diatas, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum-petitum gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 1 (satu) yang mohon kepada Majelis Hakim untuk menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya. Majelis Hakim berpendapat bahwa untuk dapat atau tidaknya dikabulkan petitum ini, maka harus terlebih dahulu apakah dikabulkan atau tidak petitum-petitum selanjutnya;



[Handwritten signature]

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 2 (dua) sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim diatas bahwasanya Tergugat telah terbukti melakukan perbuatan keterlambatan pembayaran gaji kepada Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan pasal 154 A ayat (1) huruf g angka 3 Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta kerja (UU Cipta Kerja), ketentuan pasal 36 huruf g angka 3 PP No.35 Tahun 2021 "Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan ; adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : tidak dibayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;" maka Terhadap pengajuan PHK Penggugat tanggal 27 Oktober 2023, menurut Majelis Hakim sudah benar dan sah secara hukum;

Menimbang bahwa oleh karena alasan permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Penggugat telah dinyatakan benar dan sah secara hukum, maka sudah sepatutnya Penggugat dinyatakan putus hubungan kerja dengan Tergugat sejak putusan ini ditetapkan, dengan demikian maka terhadap petitum angka 2 (dua) dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 3 (tiga), Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa sesuai pasal 57 undang-undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan: "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini" dan selanjutnya pada pasal 56 undang-undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan pula bahwa Pengadilan Hubungan Industrial hanya bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara tentang perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan" sehingga tidak berwenang memeriksa dan memutus perkara tentang perbuatan melawan hukum;

Menimbang terhadap perselisihan pada perkara hubungan industrial (PPHI) atau dalam perkara a quo dimana perbuatan melawan hukum didalam Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal adanya gugatan perbuatan melawan hukum, dan Majelis Hakim tidak memahami terhadap perbuatan melawan hukum yang dimaksud dalam petitum gugatan Penggugat tersebut khususnya petitum dalam



[Handwritten signature]

perbuatan melawan hukum sebatas prosedur pemutusan hubungan kerja, sehingga terhadap petitum pada angka 3 ini haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 4 (empat) berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang sudah Majelis Hakim uraikan diatas, dan mempertimbangkan ketentuan pasal 100 UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI, bahwa "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan," serta mempertimbangkan asas kemanfaatan dan asas kepastian hukum bagi kedua belah pihak dan juga untuk mengakomodir Petitum Penggugat tentang mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), maka Majelis Hakim memutuskan bahwa hak akibat PHK karena alasan adanya permohonan PHK yang diajukan pekerja yang harus di bayar Tergugat kepada Penggugat berupa pesangon dan uang penghargaan masa kerja, berdasarkan ketentuan pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta upah yang belum dibayarkan, adalah dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat (Ic. RISWANTO);

- Gaji pokok terakhir Penggugat	= Rp 3.037.122,00
- Tunjangan tetap	= Rp 0,00
a. Uang Pesangon 1 x 9 x Rp. 3.037.122,00	= Rp 27.334.098,00
b. Uang Penghargaan Masa Kerja 5 x Rp 3.037.122,00	= Rp 5.185.610,00
c. Penggantian hak (hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama)	= Rp 0,00
d. Upah yang belum dibayarkan 3 x Rp. 3.037.122,00	= Rp 9.111.366,00
Total	= Rp 51.631.074,00

(lima puluh satu juta enam ratus tiga puluh satu ribu tujuh puluh empat rupiah)

Dengan demikian maka jumlah hak-hak Penggugat yang harus dibayar Tergugat adalah Rp. 51.631.074,00 (lima puluh satu juta enam ratus tiga puluh satu ribu tujuh puluh empat rupiah), sedangkan untuk hal lain dan selebihnya, sebagaimana yang telah Majelis Hakim terangkan diatas tidak dapat dapat dikabulkan. Sehingga petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) haruslah dikabulkan sebahagian dengan perbaikan redaksional sesuai perhitungan berdasarkan pertimbangan dari Majelis Hakim yang telah diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap petitum Penggugat angka 5 (lima), 6 (enam), 7 (tujuh) sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim yang telah dijelaskan diatas, maka petitum angka 5, angka 6 dan angka 7 harus ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum Penggugat angka 8 (delapan) yang mohon Majelis Hakim Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang

Halaman 29 dan 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jmb

1 tk. Rp



timbul dalam perkara ini. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) bahwa nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dikenakan biaya kepada pihak-pihak yang berperkara oleh karena gugatan Penggugat dapat dikabulkan sebagian dan Tergugat adalah pihak yang kalah maka biaya perkara a quo dibebankan pada pihak Tergugat, dengan demikian maka terhadap petitum angka 8 (delapan) dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum diatas oleh karena gugatan Penggugat ada yang cukup beralasan yang didukung dengan bukti-bukti cukup serta telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka majelis hakim berpendapat sudah sepatutnya gugatan penggugat untuk dikabulkan sebagian dan menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya dengan perbaikan amar putusan;

Memperhatikan ketentuan dalam RBg, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang berkaitan;



MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat dengan alasan karena Tergugat terbukti telah melakukan keterlambatan membayar upah kepada Penggugat atau tidak tepat pada waktunya lebih dari 3 bulan berturut- berturut berdasarkan ketentuan pasal 154 A ayat (1) huruf g angka 3 Undang-undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta kerja (UU Cipta Kerja), ketentuan pasal 36 huruf g angka 3 PP No.35 Tahun 2021 terhitung sejak putusan ini ditetapkan;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah yang belum dibayarkan sejumlah Rp. 51.631.074,00 (lima puluh satu juta enam ratus tiga puluh satu ribu tujuh puluh

Halaman 30 dari 32 Putusan Perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PUU2024/PN Jmb

[Handwritten signature]

empat rupiah) dengan perincian sebagaimana telah diuraikan pada pertimbangan hukum putusan ini;

4. Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada pihak Tergugat sebesar Rp169.500,00 (seratus enam puluh sembilan ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, pada hari Kamis, tanggal 13 Mei 2024, oleh kami, **DINI NUSROTUDINIYAH ARIFIN, S.H.**, sebagai Hakim Ketua, **HAPOSAN M.T. SILALAH, S.E., S.H.**, dan **HENDRI WAHYUDI, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 20 Mei 2024, dengan dihadiri oleh **GLORYA DIESNATALINA RENOVA, S.H.**, sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada hari dan tanggal itu juga.



Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua

ttd

ttd

HAPOSAN M.T. SILALAH, S.E., S.H

DINI NUSROTUDINIYAH ARIFIN, S.H

ttd

HENDRI WAHYUDI, S.H.,M.H

Panitera Pengganti

ttd

GLORYA DIESNATALINA RENOVA, S.H

Perincian Biaya:

- | | |
|--------------------------|----------------|
| 1. Pendaftaran | : Rp 30.000,00 |
| 2. Biaya Pemberkasan/ATK | : Rp 75.000,00 |

3.	Biaya Panggilan	: Rp 24.500,00
4.	Biaya Sumpah	: Rp -
5.	Biaya Perjalanan Pemeriksaan setempat (PS)	: Rp -
6.	PNPB Pemeriksaan setempat	: Rp 20.000,00
7.	Materai/Penetapan/Pencabutan	: Rp 10.000,00
8.	Redaksi Putusan	: <u>Rp 10.000,00</u> +
Jumlah		: Rp169.500,00

(seratus enam puluh sembilan ribu lima ratus rupiah)

PHOTO COPY / SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
 Diberikan atas permintaan :.....
 Pada hari
 Tanggal

PANITIA PENGADILAN NEGERI JAMBI

2024

RI HARJANTO, S.H