

BAB III

RINGKASAN PUTUSAN DAN PERTIMBANGAN HUKUM

A. Ringkasan Putusan (No 42/Pdt. Sus-PHI/2020/PN Sby)

Penggugat atas nama Nurul Zubaidah Hijriatus Solikah, dengan Tergugat PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia, Penggugat mengajukan permohonan terhadap penggugat atas hak pesangon yang tidak di bayarkan sepenuhnya, untuk membayar upah bulanan yang belum diterima penggugat mulai bulan Oktober 2019 sampai bulan maret 2020 (6 bulan) dengan upah terakhir pada bulan September 2020 sebesar Rp.4.807.606,- = Rp.28.845.636,-.

Ketentuan pasal 130 HIR, Majelis Hakim telah berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi upaya tersebut tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan dari penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh penggugat. Atas gugatan dari Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban secara tertulis pada tanggal 11 Juni 2020, pokoknya Penggugat ialah mantan karyawan PT. Pabrik kertas Tjiwi Kimia Tbk, telah sukarela mengajukan pensiun dini tertanggal 30 September 2019 dan surat diajukan pada tanggal 29 Agustus 2019 (surat pengajuan terlampir T1), PT Tjiwi Kimia menjalankan kebijakan program pensiun dini kepada karyawan dibagian-bagian tertentu yang mengalami penurunan produksi termasuk di bagian pengugat, program pensiun dini berlaku bagi mereka yang memenuhi syarat masa kerja 20 tahun atau usia 50 tahun, hak pesangon pensiun dini diberikan kepada karyawan nilainya lebih besar dari ketentuan

pasal 67 ayat (2) Undang-Undang no 13 tahun 2003.

Kemudian Penggugat menerangkan tentang komponen upah tetap per bulan tahun 2019 dan tahun 2015 yang diterima penggugat adalah tidak benar, yang benar adalah gaji pokok sebagai upah tetap sedangkan tunjangan prestasi adalah bukan upah/tunjangan tetap, Penggugat oleh tergugat beserta karyawan lainnya di berikan penjelasan tentang pelaksanaan program pensiun dini tersebut, penjelasan tersebut semua karyawan yang di panggil sepakat dan bersedia mengajukan pensiun dini termasuk juga penggugat, jadi tidak ada paksaan seperti yang didalilkan penggugat.

Surat gugatan tercatat pada tanggal 2 September 2019, Penggugat datang minta perhitungan hak pesangon telah diberikan oleh Tergugat tetapi oleh Penggugat dikembalikan karena ada potongan pajak Pph Pasal 21. Sedangkan pada point 4 pemblokiran semua akses dilakukan oleh Tergugat karena antara Penggugat dengan tergugat sudah tidak ada hubungan kerja lagi. Lalu Tergugat terkejut bahwa Tergugat menyampaikan telah mentransfer uang pesangon ke rekening Penggugat adalah tidak benar cenderung mendramatisir masalah karena pada saat mengajukan pensiun dini pihak Tergugat telah menjelaskan semua hak-hak yang diterima oleh Penggugat termasuk pemberian pesangon pensiun Penggugat, bahkan perhitungan yang diberikan oleh tergugat dikembalikan karena tidak sesuai perhitungannya menurut pendapat pribadi Penggugat bukan berdasar pada aturan yaitu Undang-Undang no 13 tahun 2003 dan PKB yang berlaku, Tergugat berusaha mengembalikan uang pesangon adalah tidak benar sama

sekali yang dilakukan tergugat adalah menyerahkan buku tabungan kepada pihak Mediator Dinas Tenaga kerja kabupaten sidoarjo.

Kemudian pada tanggal 18 Desember 2019, Tergugat tidak hadir pada siding ke II adalah tidak benar karena sesuai kesepakatan siding ke I untuk siding ke II hanya menyerahkan bukti-bukti saja dan hal tersebut sudah dilakukan oleh Penggugat dengan selisih jam yang berbeda sehingga tidak bertemu Tergugat. Lalu uraian Penggugat tentang hilangnya hak – hak normatif adalah tidak benar karena hak- hak normatif yang disebutkan oleh Penggugat berupa Fasilitas HP Smartfren, perlu kami jelaskan bahwa fasilitas HP smartfren adalah kebijakan dari Tergugat berupa fasilitas tambahan dan menjadi hak milik, hingga saat ini HP tidak pernah dicabut atau diminta kembali oleh Tergugat karena sudah menjadi hak milik Penggugat. Sedangkan Penggugat tidak bisa menggunakan absensi mesin elektronik otomatis adalah wajar karena sudah tidak ada hubungan kerja dengan Tergugat dan berkurangnya hak pensiun dini Penggugat adalah tidak benar bahkan melebihi ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 67 Ayat (2).

Penggugat menyebutkan tentang perjanjian tertanggal 29 Agustus 2019, perlu kami jelaskan bahwa tidak ada perjanjian sama sekali antara Tergugat dengan Penggugat. Sedangkan pada point 15 tentang Surat Keterangan nomor : 0555/TK/K/IX/2019 yang disebutkan Tergugat adalah benar bahwa surat keterangan tersebut oleh pihak Tergugat dikirim ke alamat Penggugat karena Surat keterangan tersebut adalah selain sebagai bukti

berakhirnya hubungan kerja juga sebagai alat untuk mengambil Tabungan Jaminan Hari Tua di BPJS Jamsostek yang tidak diambil oleh Penggugat dan oleh Tergugat sudah disampaikan bahkan ditolak oleh penggugat.

Awal perselisihan diawali dengan adanya perbedaan selisih perhitungan pesangon adalah tidak benar. Permasalahan yang sebenarnya adalah awal kejadian masalah diawali dengan adanya kehadiran Penggugat menghadap Tergugat yang minta bukti potongan pajak Pph Pasal 21 dari pesangon yang telah dipotong oleh pemerintah melalui Tergugat (bukti terlampir T6) dan Penggugat menolak ada potongan Pph Pasal 21, seperti Tergugat sampaikan di kronologis awal pada jawaban Tergugat. Bahwa tetap pada point 17 perhitungan yang didalilkan oleh penggugat tentang selisih jumlah pesangon adalah tidak benar karena perhitungan Penggugat tidak berdasar aturan yang berlaku tetapi sesuai kehendaknya sendiri. Oleh sebab itu Tergugat menjawab dengan mengajukan gugatan balik kepada Majelis Hakim yang berisi :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan sah surat permohonan pensiun penggugat dan mensahkan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sesuai dengan pengajuan pensiun Penggugat tertanggal 29 Agustus 2019 dan berakhir hubungan kerja 30 September 2019
3. Menolak semua putusan sela yang diajukan Penggugat
4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini

Kemudian dalam persidangan, Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mengajukan saksi, akan tetapi para pihak tersebut tidak mempergunakan haknya untuk mengajukan saksi dalam perkara *a quo*, selanjutnya baik Penggugat maupun Tergugat telah menyerahkan kesimpulannya masing-masing, pada persidangan tanggal 13 Agustus 2020 karena Para Pihak yang berperkara sudah tidak mengajukan sesuatu lagi dalam perkara ini, maka selanjutnya Para Pihak mohon Putusan untuk menyingkat isi Putusan ini, maka segala sesuatu yang terdapat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini, dianggap telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

Seperti yang diuraikan diatas, dan telah didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku, maka gugatan Penggugat dinilai tidak mempunyai alasan hukum lagi, dan sudah semestinya gugatan dari Penggugat tersebut, dinyatakan untuk ditolak seluruhnya. maka Penggugat haruslah di hukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, ditentukan bahwa, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya dalam perkara ini dibebankan kepada Negara. Dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan HIR, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan.

Maka Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengadili penggugat dengan putusan :

- a. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- b. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 September 2019, karena Penggugat mengundurkan diri;
- c. Membebaskan biaya dalam perkara ini kepada Negara;

Putusan tersebut diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada hari Kamis tanggal 3 September 2020 oleh Slamet Riadi sebagai Hakim Ketua, Eko Sukaryanto, dan Tituk Tumuli, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 10 September 2020 oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Yoelati, selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

B. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan (No 42/Pdt. Sus- PHI/2020/PN Sby)

Pokok perkara dalam perkara a quo adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja, berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada

pokoknya memberikan pedoman bahwa dalam mengambil putusan Majelis Hakim selalu akan mempertimbangkan faktanya, norma hukumnya dan nilai keadilan serta kebiasaan yang berlaku, yang akan diaktualisasikan oleh Majelis dengan cara menemukan faktanya (mengkonstatir), menerapkan aturan hukum yang sesuai dengan faktanya (mengkualifisir) dan mengadili berdasarkan aturan hukumnya (mengkonstituir).

Majelis Hakim membaca dengan seksama berkas perkara dalam perkara ini, ternyata materi perselisihan yang dipertentangkan oleh para pihak pada pokoknya ada 2 (dua) hal, yaitu yang pertama terkait dengan tuntutan provisi yang berupa upah selama Peggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat atau upah proses, sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 atau selama 6 (enam) bulan dan tuntutan selisih perhitungan uang pesangon dari hasil perhitungan Peggugat dan Tergugat, atas hal tersebut akan Majelis Hakim pertimbangkan semuanya.

Tuntutan provisi Peggugat, yaitu tentang upah selama Peggugat tidak dipekerjakan sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 atau selama 6 (enam) bulan, yang memohon untuk dapat diputus dalam putusan sela, walaupun tuntutan tersebut tidaklah diletakkan pada bagian provisi dalam surat gugatannya, namun menurut Majelis Hakim haruslah tetap pertimbangkan.

Tuntutan provisi pada umumnya hanyalah dimaksudkan untuk memperoleh tindakan-tindakan yang bersifat sementara, selama proses pemeriksaan perkara sedang berjalan, selain itu tuntutan provisi pada

umumnya juga bukan hal yang terkait dengan materi pokok perkara, maka dengan pertimbangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal. 151 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lalu berdasarkan Pasal. 155 ayat (2) mengatur bahwa selama belum ada penetapan tentang pemutusan hubungan kerja tersebut, maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, yaitu pekerja/buruh tetap bekerja seperti biasa dan pengusaha tetap membayar upahnya, dari ketentuan inilah maka kemudian muncul istilah upah pekerja/buruh selama tidak dipekerjakan selama mengikuti proses menuju pemutusan hubungan kerja atau yang terkenal juga dengan istilah upah proses, sebagaimana dituntut Penggugat dalam perkara ini. Namun Pasal 154 pada Undang-Undang ini juga membuat pengecualian, yaitu penetapan pemutusan hubungan kerja yang dapat berakibat pengusaha harus tetap membayar upah pekerja/buruhnya tersebut, dikecualikan atau tidak diperlukan.

Bukti T-3 tentang Surat Pernyataan Pengunduran Diri dari Penggugat dari perusahaan Tergugat dengan kemauan sendiri, tertanggal. 29 Agustus 2019, yang berlaku efektif sejak atau Penggugat terakhir akan bekerja pada perusahaan Tergugat tanggal. 30 September 2019, maka ketentuan tentang

pengecualian atas penetapan dan pengecualian untuk membayar upah proses Penggugat secara hukum telah terpenuhi.

Surat Pengunduran Diri dari Penggugat tersebut, secara hukum Tergugat telah terbebas dari kewajibannya untuk memperoleh penetapan pemutusan hubungan kerja dan terbebas pula dari kewajiban untuk membayar upah proses kepada Penggugat, sedangkan bukti dari Penggugat yang berkaitan misalnya, bukti P-1, tentang Surat Panggilan Dinas dari Tergugat, bukti P-5, tentang Risalah Perundingan Bipartit, tertanggal. 27 November 2019, tidaklah dapat membantah atau bahkan membatalkan bukti T-3 yang diajukan Tergugat tersebut, dengan demikian dengan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka tuntutan dari Penggugat atas upah selama tidak dipekerjakan atau upah proses dinilai tidaklah mempunyai alasan hukum lagi dan oleh karenanya sudah selayaknya apabila harus dinyatakan untuk ditolak.

Perbedaan perhitungan uang pesangon untuk Penggugat tersebut diakibatkan karena adanya perbedaan penafsiran tentang adanya tunjangan tetap, yang akibatnya akan mempengaruhi besarnya upah tetap dari Penggugat, yang menurut Penggugat tunjangan/premi prestasi dan tunjangan spesialis merupakan tunjangan yang bersifat tetap dan masuk pada komponen upah tetap, sedangkan Tergugat mendalilkan sebaliknya bahwa tunjangan-tunjangan tersebut bukanlah merupakan komponen dari upah tetap, sehingga tidak dapat untuk diperhitungkan kedalam uang pesangon penggugat.

Sebenarnya jika terdapat perbedaan penafsiran terhadap ketentuan apapun, termasuk ketentuan otonom, misalnya isi dari Perjanjian Kerja

Bersama dan lain-lain atau dalam hal ini adanya perbedaan penafsiran tentang komponen dari upah pekerja/buruh, khususnya terkait dengan perkara ini, harusnya hal tersebut telah didahului dengan diperselisihkan dan diupayakan penyelesaiannya sejak awal, sebaiknya tidaklah harus menunggu sampai dengan adanya pengakhiran hubungan kerja antara para pihak, yang mana selama pekerja/buruh bekerja upah tersebut dengan komponen seperti itu, faktanya tetap saja diterima dan dijalankan oleh para pihak selama bertahun-tahun, layaknya sebagai sebuah kebiasaan yang dapat diterima, misalnya upaya tersebut dengan cara perundingan bipartit khusus untuk itu atau dimohonkan dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan setempat, sehingga dari hasil upaya penyelesaian tersebut akan diperoleh kepastian hukum dari pejabat yang memang memiliki kewenangan untuk menentukannya, dengan demikian ketika terjadi perselisihan yang terkait dengan komponen upah.

Pasal 157 ayat (1) huruf. b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditentukan bahwa yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah segala macam tunjangan yang bersifat tetap, artinya nilainya tetap sama setiap waktu pembayaran, tanpa dapat dipengaruhi faktor apapun termasuk faktor kehadiran dari pekerja/buruh, dari ketentuan tersebut dikaitkan dengan bukti yang relevan adalah bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu bukti T-7, tentang Penjelasan dari Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi Penggugat dan Tergugat, untuk periode tahun 2017 – 2019.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 43, pada pokoknya dapat diketahui bahwa baik tunjangan spesialis maupun tunjangan prestasi bersifat tunjangan yang tidak tetap, karena nilainya dapat berubah-ubah yang dipengaruhi oleh faktor kehadiran dari pekerja/buruh yang bersangkutan, dengan demikian dari bukti isi Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku sebagai peraturan bagi para pihak, telah terang mengatur bahwa tunjangan spesialis dan tunjangan prestasi merupakan komponen dari upah/pendapatan yang tidak tetap.

Tunjangan spesialis dan tunjangan prestasi dalam komponen upah Penggugat adalah termasuk dalam kelompok tunjangan tidak tetap dan termasuk pula dalam komponen upah/pendapatan tidak tetap, oleh karenanya dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 157 ayat (1), Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tersebut, yang telah tegas mengatur bahwa hanya upah pokok dan tunjangan tetap yang wajib diperhitungkan sebagai dasar dalam menetapkan uang pesangon atau kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, dengan demikian maka tuntutan Penggugat untuk memasukkan tunjangan spesialis dan tunjangan prestasi kedalam upah tetap sebagai dasar perhitungan untuk uang pesangonnya, dinilai tidaklah beralasan hukum dan oleh karenanya harus dinyatakan untuk ditolak.

BAB IV

ANALISIS KASUS PENYELESAIAN PERSELISIHAN

HAK PESANGON PT TJIWI KIMIA

A. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan No.42 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia

Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada pokoknya memberikan pedoman bahwa dalam mengambil putusan Majelis Hakim selalu akan mempertimbangkan fakta, norma hukumnya dan nilai keadilan serta kebiasaan yang berlaku, yang akan diaktualisasikan oleh Majelis dengan cara menemukan faktanya (mengkonstatir), menerapkan aturan hukum yang sesuai dengan faktanya (mengkualifisir) dan mengadili berdasarkan aturan hukumnya (mengkonstituir). setelah Majelis Hakim membaca dengan seksama berkas perkara dalam perkara ini, ternyata materi perselisihan yang dipertentangkan oleh para pihak pada pokoknya ada 2 (dua) hal, yaitu yang pertama terkait dengan tuntutan provisi yang berupa upah selama Peggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat atau upah proses, sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 atau selama 6 (enam) bulan dan tuntutan selisih perhitungan uang pesangon dari hasil perhitungan Peggugat dan Tergugat, atas hal tersebut akan Majelis Hakim pertimbangkan semuanya

Terkait dengan tuntutan provisi Peggugat, tentang upah selama Peggugat tidak dipekerjakan sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 atau selama 6 (enam) bulan, yang memohon untuk dapat diputus

dalam putusan SELA, walaupun tuntutan tersebut tidaklah diletakkan pada bagian provisi dalam surat gugatannya, namun menurut Majelis HAKIM haruslah tetap pertimbangan, maka atas tuntutan tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Pasal 180 HIR jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor. 1070k/Sip/1972, pada intinya menerangkan bahwa tuntutan provisi pada umumnya hanyalah dimaksudkan untuk memperoleh tindakan-tindakan yang bersifat sementara, selama proses pemeriksaan perkara sedang berjalan. selain itu tuntutan provisi pada umumnya juga bukan hal yang terkait dengan materi pokok perkara, maka dengan pertimbangan, Majelis Hakim mempetimbangkannya sekaligus dalam putusan ini.

Pasal. 151 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lalu berdasarkan Pasal. 155 ayat (2) mengatur bahwa selama belum ada penetapan tentang pemutusan hubungan kerja tersebut, maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, yaitu pekerja/buruh tetap bekerja seperti biasa dan pengusaha tetap membayar upahnya, dari ketentuan inilah maka kemudian muncul istilah upah pekerja/buruh selama tidak dipekerjakan selama mengikuti proses menuju pemutusan hubungan kerja atau yang terkenal juga dengan istilah upah proses, sebagaimana dituntut Penggugat dalam perkara ini. Namun Pasal 154 pada Undang-Undang ini juga membuat

pengecualian, yaitu penetapan pemutusan hubungan kerja yang dapat berakibat pengusaha harus tetap membayar upah pekerja/buruhnya tersebut, dikecualikan atau tidak diperlukan, salah satu alasannya pada pasal tersebut, pada huruf. b. yaitu apabila pekerja/buruh telah mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri, tentu tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, maka dari itu jika dapat dibuktikan bahwa pekerja/buruh telah mengundurkan diri, maka penetapan tidak diperlukan dan pengusaha tidak wajib membayar upah proses pekerja/buruhnya lagi.

Undang-Undang Dasar 1945 mengatur kehakiman, yang merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan, bebas dari campur tangan pihak kekuasaan Extra Yudisial, kecuali dalam hal-hal yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945, dan hakim dalam menjalankan tugas dan fungsinya wajib menjaga kemandirian pengadilan.

Tugas dan Fungsi hakim diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman yang mengatur tugas pokok hakim yaitu memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara, hakim harus bertanggung jawab atas penetapan dan putusan yang dibuatnya serta didalam membuat pertimbangan hukum hakim harus berdasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat dan benar.

Tugas Hakim di dalam pertimbangan putusannya tidak hanya menentukan apa hukumnya bagi suatu fakta tertentu, melainkan juga norma

hukum. apabila untuk memecahkan suatu masalah tidak dijumpai aturan hukumnya, maka untuk pemecahan masalah tersebut harus dicari di dalam doktrin hukum, dan nilai moral dengan mematuhi kode etik dan pedoman perilaku Hakim.

Pertimbangan hukum Majelis Hakim berikutnya adalah terkait dengan perbedaan pernyataan dari para pihak berhubungan dengan selisih perhitungan uang pesangon dari hasil perhitungan Penggugat dan Tergugat, atas hal tersebut Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Pangkal persoalan perbedaan perhitungan uang pesangon untuk Penggugat tersebut diakibatkan karena adanya perbedaan penafsiran tentang adanya tunjangan tetap, yang akibatnya akan mempengaruhi besarnya upah tetap dari Penggugat, yang menurut Penggugat tunjangan/premi prestasi dan tunjangan spesialis merupakan tunjangan yang bersifat tetap dan masuk pada komponen upah tetap, sedangkan Tergugat mendalilkan sebaliknya bahwa tunjangan-tunjangan tersebut bukanlah merupakan komponen dari upah tetap, sehingga tidak dapat untuk diperhitungkan kedalam uang pesangon penggugat.

Jika terdapat perbedaan penafsiran terhadap ketentuan apapun, termasuk ketentuan otonom, misalnya isi dari Perjanjian Kerja Bersama dan lain-lain atau dalam hal ini adanya perbedaan penafsiran tentang komponen dari upah pekerja/buruh, khususnya terkait dengan perkara ini, harusnya hal tersebut telah didahului dengan diperselisihkan dan diupayakan penyelesaiannya sejak awal sebaiknya tidaklah harus menunggu sampai

dengan adanya pengakhiran hubungan kerja para pihak, yang mana selama pekerja/buruh bekerja upah tersebut dengan seperti itu, faktanya tetap saja diterima dan dijalankan oleh para pihak selama bertahun-tahun, layaknya sebagai sebuah kebiasaan yang dapat diterima, misalnya upaya tersebut dengan cara perundingan bipartit khusus untuk itu atau dimohonkan dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan setempat, sehingga dari hasil upaya penyelesaian tersebut akan diperoleh kepastian hukum dari pejabat yang memang memiliki kewenangan untuk menentukannya, dengan demikian ketika terjadi perselisihan yang terkait dengan komponen upah.

Bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat, berkaitan dengan komponen upah dari Penggugat, antara lain bukti P-7, bukti P-8.A, P-8.B dan bukti P-9. A sampai dengan P-9.E, tentang upah Penggugat sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, tunjangan spesialis maupun tunjangan prestasi, memang telah dikelompokkan kedalam komponen upah yang tidak tetap, walaupun menurut Penggugat, dikaburkan dari komponen upah tetap oleh Tergugat, namun penggugat tersebut haruslah dikuatkan dengan bukti-bukti yang cukup tentang maksud dugaan pengaburan tersebut, kemudian bukti yang berkaitan pula dari Tergugat yaitu bukti T-8, bukti T-9, T-9.a dan T-10, tentang upah Penggugat bulan Desember 2015, bulan Juni 2016 dan Januari 2018, serta bulan September 2019, dari bukti-bukti tersebut juga menunjukkan bahwa tunjangan spesial dan tunjangan prestasi masuk kedalam komponen upah atau pendapatan tidak tetap, dengan demikian dari bukti-

bukti para pihak tersebut dapatlah ditarik kesimpulan bahwa setidaknya baik tunjangan spesialis maupun tunjangan prestasi merupakan komponen dari upah tidak tetap, yang berlaku sebagai kebiasaan yang tidak ada bukti bahwa hal tersebut pernah atau sedang diperselisihkan tersendiri diluar perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja ini.

Pasal 157 ayat (1) huruf. b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditentukan bahwa yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah segala macam tunjangan bersifat tetap, artinya nilainya tetap sama setiap waktu pembayaran, tanpa dapat dipengaruhi faktor apapun termasuk faktor kehadiran dari pekerja/buruh, dari ketentuan tersebut dikaitkan dengan bukti yang relevan adalah bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu bukti T-7, tentang Penjelasan dari Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi Penggugat dan Tergugat, untuk periode tahun 2017 - 2019, pada BAB IX pasal. 41 huruf. c. pada bagian tabel dan pasal 43, didalam bukti tersebut, pada pokoknya dapat diketahui bahwa baik tunjangan spesialis maupun tunjangan prestasi bersifat tunjangan yang tidak tetap, karena nilainya dapat berubah-ubah yang dipengaruhi oleh faktor kehadiran dari pekerja/buruh yang bersangkutan, dengan demikian dari bukti isi Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku sebagai peraturan bagi para pihak, telah terang mengatur bahwa tunjangan spesialis dan tunjangan prestasi merupakan komponen dari upah/pendapata yang tidak tetap.

Tunjangan tidak tetap dan termasuk pula dalam komponen upah/pendapatan tidak tetap, oleh karenanya dengan mendasarkan pada

ketentuan Pasal 157 ayat (1), Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tersebut, yang telah tegas mengatur bahwa hanya upah pokok dan tunjangan tetap yang wajib diperhitungkan sebagai dasar dalam menetapkan uang pesangon atau kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, dengan demikian maka tuntutan Penggugat untuk memasukkan tunjangan spesialis dan tunjangan prestasi kedalam upah tetap sebagai dasar perhitungan untuk uang pesangonnya, dinilai tidaklah beralasan hukum.

Atas dasar pertimbangan tersebut diatas, maka tuntutan pokok dari Penggugat dalam perkara ini yang intinya hanyalah terkait dengan 2 (dua) hal, yaitu yang pertama terkait dengan tuntutan provisi berupa upah selama Peggugat tidak dipekerjakan atau dapat pula disebut dengan istilah upah proses dan tuntutan atas selisih perhitungan uang pesangon dari hasil perhitungan Penggugat dan Tergugat, dimana Majelis Hakim telah mempertimbangkan semuanya, maka terkait dengan tuntutan-tuntutan turunan yang mengikutinya beserta bukti-bukti yang telah dianggap tidak relevan, menurut Majelis tidaklah perlu lagi dipertimbangkan satu demi satu seluruhnya, namun semua itu haruslah tetap dianggap telah menjadi pertimbangan hukum dalam putusan ini.

B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Karyawan PT Pabrik Kertas

Tjiwi Kimia

Penggugat beritikad baik menemui Tergugat untuk melakukan perundingan, namun Tergugat tetap tidak menanggapi, karena proses

penyelesaian perselisihan hak menemui jalan buntu maka akhirnya Penggugat mencatatkan dan melaporkan tindakan Tergugat kepada pihak DISNAKER Kab. Sidoarjo mengenai Perselisihan PHK dan Perselisihan Hak lalu Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 20 April 2020, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 21 April 2020 dalam Register Nomor : 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby.

Pertemuan dengan Tergugat sesuai surat panggilan dinas, Dalam pertemuan ini Tergugat menyampaikan kepada semua karyawan yang hadir tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan semua yang hadir harus tanda tangan surat pernyataan Pensiun Dini dengan perhitungan pesangon sesuai PKB (Perjanjian Kerja Bersama) tahun 2017 - 2019 dan semua karyawan yang hadir tanda tangan termasuk Penggugat.

Dalam persidangan Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mengajukan saksi, akan tetapi para pihak tersebut tidak mempergunakan haknya untuk mengajukan saksi dalam perkara a quo, berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbang-kan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Tuntutan provisi Penggugat, yaitu tentang upah selama Peggugat tidak dipekerjakan sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 atau selama 6 (enam) bulan, yang memohon untuk dapat diputus dalam putusan

SELA, walaupun tuntutan tersebut tidaklah diletakkan pada bagian provisi dalam surat gugatannya.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 180 HIR jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor. 1070k/Sip/1972, pada intinya menerangkan tuntutan provisi pada umumnya hanyalah dimaksudkan untuk memperoleh tindakan-tindakan yang bersifat sementara, selama proses pemeriksaan perkara sedang berjalan.

Ketentuan Pasal. 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lalu berdasarkan Pasal. 155 ayat (2) mengatur bahwa selama belum ada penetapan tentang pemutusan hubungan kerja tersebut, maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, yaitu pekerja/buruh tetap bekerja seperti biasa dan pengusaha tetap membayar upahnya, dari ketentuan inilah maka kemudian muncul istilah upah pekerja/buruh selama tidak dipekerjakan selama mengikuti proses menuju pemutusan hubungan kerja atau yang terkenal juga dengan istilah upah proses, sebagaimana dituntut Penggugat dalam perkara ini. Namun Pasal 154 pada Undang-Undang ini juga membuat pengecualian, yaitu penetapan pemutusan hubungan kerja yang dapat berakibat pengusaha harus tetap membayar upah pekerja/buruhnya tersebut, dikecualikan atau tidak diperlukan, salah satu alasannya pada pasal tersebut, pada huruf. b. yaitu apabila pekerja/buruh telah mengajukan permintaan pengunduran diri secara

tertulis atas kemauan sendiri, tentu tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha.

BAB V

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa pekerja/buruh tetap mendapatkan hak yang seharusnya mereka terima hal ini diperkuat juga dengan hasil putusan pengadilan yang menyatakan bahwa PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia harus memberikan hak seluruh pekerja / buruh yang tidak dibayarkan walaupun memang pada kenyataannya sampai saat ini belum adanya realisasi kepada pihak pekerja / buruh putusan pengadilan tersebut. Hal ini sudah sesuai dengan Pasal 156 ayat satu (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang peghargaan masa kerja dan atau penggantian hak yang seharusnya diterima”.
2. perhitungan uang pesangon untuk Penggugat tersebut diakibatkan karena adanya perbedaan penafsiran tentang adanya tunjangan tetap, yang akibatnya akan mempengaruhi besarnya upah tetap dari Penggugat, yang menurut Penggugat tunjangan/premi prestasi dan tunjangan spesialis merupakan tunjangan yang bersifat tetap dan masuk pada komponen upah tetap, sedangkan Tergugat mendalilkan sebaliknya bahwa tunjangan-tunjangan

tersebut bukanlah merupakan komponen dari upah tetap, sehingga tidak dapat untuk diperhitungkan kedalam uang pesangon penggugat.

3. Pentingnya upah bagi tenaga kerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Hal ini dikarenakan kedudukan pekerja atau buruh yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Hal ini tentu sering kali menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para pekerja di Indonesia. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sesama pekerja harus menjalin hubungan dengan baik agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik juga. Sesama pekerja harus memiliki rasa kekeluargaan dan persaudaraan yang tinggi, karena hal tersebut dapat meningkatkan semangat bekerja. Dengan adanya hubungan yang baik antar pekerja maka akan menimbulkan rasa nyaman dan menimbulkan kerjasama yang baik. Sebaliknya jika hubungan antar pekerja tidak baik dan menimbulkan suatu pertengkaran dapat mengendorkan semangat bekerja, persatuan, dan persaudaraan antar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Agus Midah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2012.

Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empat Dua Media, 2016.

Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, 2020.

Hartono Widodo dan Judiantoro. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013.

Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, 2015.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

M. Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2015.

Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat , Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2012.

Tim BIP, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan RI Tentang Ketenagakerjaan*, Bhuana Ilmu Populer, 2017.

Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, VisiMedia, 2016.

Agus Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, hal. 7.

B. Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun

C. Sumber lain

Heppy Indah Alamsari. *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. 2010* Karya ilmiah skripsi.

Lembaga Penelitian Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran pada tahun 2004 yang dikutip dalam laporan Bank Dunia *Unlocking Indonesia's Domestic Financial Resources : The Role of Non-Bank Financial Institutions* (2006).

Veronika Nugraheni Sri Lestari, *Sistem Pengupahan di Indonesia*, Universitas Soetomo, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Surabaya, Vol.8, No. 2. 2017.

<https://pengacaraphk.com/2021/07/15/upaya-hukum-jika-perusahaan-tidak-membayarkan-pesangon- sesuai-ketentuan/>

<https://learninghub.id/hal-hal-baru-tentang-alasan-phk-yang-diatur-dalam-uu- cipta-kerja/>

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat/hubungan- industrial>

MATRIK PERBAIKAN NASKAH

Studi Kasus

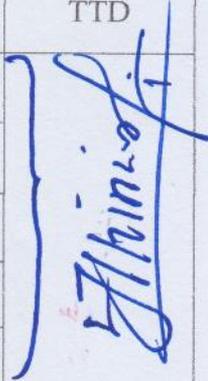
Nama : Dena Permana
NPM : 41151010180056
Tanggal Sidang : 28 Juni 2022

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK PESANGON DI PT. PABRIK KERTAS TJIWI KIMIA Dihubungkan Dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No. 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby)

Ketua Penguji : Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H.

No	Pertanyaan/Saran/Koreksi	Jawaban atau Tindak Lanjutan	Halaman	TTD
1.	ABSTRACK	Sudah di perbaiki	I	
2.	Kata Pengantar	Sudah di perbaiki	IV	
3.	Estetika Penulisan	Sudah di perbaiki		
4.	Perbaikan Nomer Hlm	Sudah di perbaiki		

Penguji : Dr. Hj. Yeti Kurniati, S.H., M.H.

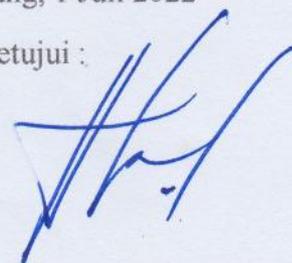
No	Pertanyaan/Saran/Koreksi	Jawaban atau Tindak Lanjutan	Halaman	TTD
1.	ABSTRACK	Sudah di perbaiki	I	
2.	Kata Pengantar	Sudah di perbaiki	IV	
3.	Daftar Isi	Sudah di perbaiki	VII	
4.	Estetika Penulisan	Sudah di perbaiki		
5.	Daftar Pustaka	Sudah di perbaiki		

Pembimbing : Dini Ramdania, S.H., M.H. / Rachmat Suharno, S.H., M.H.

No	Pertanyaan/Saran/Koreksi	Jawaban atau Tindak Lanjutan	Halaman	TTD
1.	Abstrack	Sudah di perbaiki	II	
2.	Penulisan huruf besar sesuai Eyd	Sudah di perbaiki		

Bandung, 1 Juli 2022

Menyetujui :



Dini Ramdania, S.H., M.H./

Rachmat Suharno, S.H., M.H.



PUTUSAN

Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

NURUL ZUBAIDAH HIJRIATUS SOLIKAH, Perempuan, Warga Negara Indonesia, pekerja PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk, yang dalam perkara ini diwakili oleh suaminya sebagai kuasa hukumnya, yang bernama SOFYAN WIDODO, yang beralamat di Jalan Sawo 12, RT. 06, RW. 04, Kelurahan Wates, Kecamatan Magersari, Kota Mojokerto 61317, berdasarkan Surat Ijin Khusus Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, tertanggal 12 Maret 2020, yang untuk selanjutnya disebut sebagai :
Penggugat ;

L a w a n

PT. PABRIK KERTAS TJIWI KIMIA, Tbk, yang beralamat di Jalan. Surabaya Mojokerto Km. 44, Desa Kramat Tumenggung, Kecamatan Tarik, Sidoarjo, yang dalam perkara ini diwakili oleh kuasa hukumnya bernama : SURYOWANTO dan ERIE SETIABUDI, keduanya adalah karyawan PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Mei 2020, yang untuk selanjutnya disebut sebagai : Tergugat ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut ;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat - surat dalam perkara ini ;

Setelah mendengar keterangan Para Pihak di dalam persidangan ;
Setelah memeriksa bukti-bukti yang diajukan para pihak di persidangan ;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 20 April 2020, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 21 April 2020 dalam Register Nomor : 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby, yang gugatannya pada pokoknya telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

Hal. 1 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus.PHI/2020/PN Sby



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa, Penggugat adalah karyawan tetap PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia bagian Converting I C HPS dan **mulai bekerja tanggal 22 April 1999** dan **menerima upah terakhir pada bulan September 2019** dengan perincian sebagai berikut :
 - a. Upah tetap perbulan **Tahun 2019**
Gaji Pokok/ Upah Tetap : Rp. 4.470.325,00
Tunjangan spesial tetap : Rp. 337.281,00 +
Total upah tetap **Rp. 4.807.606,00**
 - b. Upah tetap perbulan **Tahun 2015**
Gaji Pokok/ Upah Tetap : Rp. 2.837.346,00
Tunjangan prestasi tetap : Rp. 224.981,00 +
Total upah tetap : **Rp. 3.062.327,00**
2. Bahwa, pada tanggal 29 Agustus 2019 menghadiri/ melakukan pertemuan dengan Tergugat sesuai surat panggilan dinas. Dalam pertemuan ini Tergugat menyampaikan kepada semua karyawan yang hadir tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan semua yang hadir harus tanda tangan surat pernyataan Pensiun Dini dengan perhitungan pesangon sesuai PKB (Perjanjian Kerja Bersama) tahun 2017 - 2019 dan semua karyawan yang hadir tanda tangan termasuk Penggugat dengan terpaksa dan rasa takut;
3. Bahwa, pada tanggal 2 September 2019 Penggugat kembali menemui dan meminta Tergugat untuk menghitung hak pesangon pensiun dininya. Namun Tergugat tidak menghiraukan dan menjawab, “ *tidak dapat mengakses data Penggugat karena jumlah karyawan Tjiwi terlalu banyak* “;
4. Bahwa, pada tanggal 30 September 2019 Tergugat telah mem-blokir nomor HP Smartfren Penggugat;
5. Bahwa, pada tanggal 4 Oktober 2019 Tergugat telah mem-blokir Id Card (kartu absensi), sehingga Penggugat masuk kerja menggunakan form absensi manual;
6. Bahwa, pada tanggal 7 Oktober 2019 Penggugat beritikat baik menemui dan meminta klarifikasi terkait sebagaimana dijelaskan pada nomor 4 dan nomor 5 kepada Tergugat namun tidak mendapatkan tanggapan dan jawaban yang memuaskan;
7. Bahwa pada tanggal 25 Oktober 2019 Penggugat beritikat baik menemui Tergugat untuk melakukan perundingan, namun Tergugat tetap tidak menanggapi;
8. Bahwa pada tanggal 31 Oktober 2019, karena proses penyelesaian perselisihan hak menemui jalan buntu maka akhirnya Penggugat mencatatkan dan melaporkan tindakan Tergugat kepada pihak

Hal. 2 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



DISNAKER Kab. Sidoarjo mengenai Perselisihan PHK dan Perselisihan Hak;

9. Bahwa pada tanggal 25 November 2019, saat klarifikasi permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penggugat terkejut karena penyampaian dan tindakan Tergugat, telah mentransfer uang pesangon ke rekening bank Sinarmas Penggugat sebesar Rp 169.134.339,00 (*seratus enam puluh sembilan juta seratus tiga puluh empat ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah*);
10. Bahwa pada tanggal 12 Desember 2019, saat sidang DISNAKER mediasi I Penggugat menanyakan kekurangan pesangonnya dan berinisiatif mengembalikan/ menyerahkan buku tabungan dan ATM Sinarmasnya kepada Tergugat. Dengan tujuan agar Tergugat untuk mengambil dan/atau menarik uang pesangon dari rekening Penggugat, namun tidak ditanggapi dan ditolak Tergugat;
11. Bahwa pada tanggal 18 Desember 2019, sidang DISNAKER mediasi II Tergugat tidak hadir;
12. Bahwa, pada tanggal 07 Januari 2020 keluarlah surat Anjuran dari DISNAKER Kab.Sidoarjo Nomor : 567/34/438.5.7/2020;
13. Bahwa, akibat tindakan Tergugat yang semena-mena menyebabkan hilangnya hak-hak normatif Penggugat, yaitu :
 - a) fasilitas HP smartfren;
 - b) menggunakan absensi mesin elektronik otomatis ((Id Card));
 - c) berkurangnya hak pensiun dini Penggugat.
14. Bahwa, perjanjian tertanggal 29 Agustus 2019 perjanjian yang mengandung "cacat dalam kehendak" karena penandatanganan diiringin dengan rasa tertekan dan terpaksa, dan dapat dinyatakan batal demi hukum;
15. Bahwa, Tergugat mengeluarkan Surat Keterangan tertanggal 30 September 2019 Nomor : 0555/ Sket/TK/K/IX/2019 (yang diterima Penggugat melalui pengiriman JNE) merupakan kehendak yang dipaksakan dan batal demi hukum, dan Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat setelah memperoleh putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan tetap (*inkracht*);
16. Bahwa, Tergugat telah mengaburkan tunjangan prestasi tetap upah (Rp 224.981,00) pada tahun 2015 dan tunjangan spesial tetap (Rp 337.281,00) pada tahun 2019 dalam penghitungan uang pesangon Penggugat pada penghitungannya saat mediasi di DISNAKER Sidoarjo, yang nyata-nyata merupakan bagian dari upah tetap;
17. Bahwa, sesuai uraian diatas penyebab terjadinya perselisihan hak tersebut diawali dengan adanya perbedaan/ selisih penghitungan hak

Hal. 3 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



normatif pensiun dini Penggugat sebesar sebesar Rp 29.259.058,00 (*dua puluh Sembilan juta dua ratus lima puluh Sembilan ribu lima puluh delapan rupiah*). Yang diuraikan sebagai berikut :

Penghitungan Penggugat	:	Rp 198.393.397,57
(terlampir)	:	<u>Rp 169.134.339,00</u>
Penghitungan Tergugat	=	—
Selisih		Rp 29.259.058,57

18. Bahwa, sebelum adanya putusan Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka Tergugat wajib menunaikan kewajibannya kepada Penggugat;
19. Bahwa, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar upah bulanan yang belum diterima Penggugat mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 (6 bulan upah) terlebih dahulu dengan upah terakhir pada bulan September 2020 sebesar Rp 4.807.606,00 X 6 = Rp 28.845.636,00 (*dua puluh delapan juta delapan ratus empat puluh lima ribu enam ratus tiga puluh enam rupiah*).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Penggugat mohon dengan hormat kepada Yth. Ketua dan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya memeriksa perkara ini agar berkenan untuk memanggil para pihak guna memeriksa serta mengadili dan berkenan memutuskan dengan amar putusan sebagai berikut :

PRIMAIR :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan batal surat pernyataan pensiun dini tertanggal 29 Agustus 2019 dan Surat Keterangan tertanggal 30 September 2019 Nomor : 0555/Sket/TK/K/IX/2019;
3. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus bila putusan persidangan telah berkekuatan hukum tetap (inkracht);
4. Mengabulkan terlebih dahulu Putusan Sela sebesar Rp 28.845.636,00 (*dua puluh delapan juta delapan ratus empat puluh lima ribu enam ratus tiga puluh enam rupiah*), meskipun ada upaya hukum kasasi (putusan serta merta);
5. Menyatakan tunjangan prestasi tetap (Rp 224.981,00) pada tahun 2015 dan tunjangan spesial tetap (Rp 337.281,00) pada tahun 2019 merupakan bagian dari upah tetap;
6. Memerintahkan Tergugat memberikan selisih kekurangan hak pesangon pensiun dini Penggugat sebesar Rp 29.259.058,00 (*dua puluh Sembilan juta dua ratus lima puluh Sembilan ribu lima puluh delapan rupiah*);

Hal. 4 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



7. Membebaskan dan menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

SUBSIDAIR :

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya (**ex aequo et bono**).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan baik Penggugat maupun Tergugat, yang hadir menghadap di persidangan adalah masing-masing kuasanya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal. 130 HIR, Majelis Hakim telah berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi upaya tersebut tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan dari Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa atas gugatan dari Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawaban secara tertulis, pada persidangan tanggal 11 Juni 2020, yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa memang benar Penggugat (sdr. Nurul Zubaidah HS) adalah **mantan/eks** karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia, Tbk. Yang telah dengan sukarela mengajukan pensiun dini tertanggal 30 September 2019 dan surat diajukan pada tanggal 29 Agustus 2019 (surat Pengajuan terlampir T1).
2. Bahwa pada tahun 2019 PT. Tjiwi Kimia menjalankan kebijakan program Pensiun Dini kepada karyawan dibagian-bagian tertentu yang mengalami penurunan produksi termasuk di bagian Penggugat. Program Pensiun dini berlaku bagi mereka yang memenuhi syarat masa Kerja 20 tahun atau usia 50 tahun. Hak pesangon Pensiun Dini diberikan kepada karyawan nilainya lebih besar dari ketentuan pasal 67 ayat (2) UU no 13 tahun 2003.
3. Bahwa **pada point 1 (a) & (b)** penggugat menerangkan tentang komponen upah tetap per bulan tahun 2019 dan tahun 2015 yang diterima penggugat adalah tidak benar. Yang benar adalah Gaji pokok sebagai upah tetap sedangkan tunjangan prestasi adalah bukan upah/tunjangan tetap (bukti terlampir T2)
4. Bahwa Pengugat telah dipanggil oleh Tergugat bersama dengan karyawan lainnya dan diberi penjelasan tentang pelaksanaan program Pensiun Dini tersebut, dari penjelasan tersebut semua karyawan yang

Hal. 5 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



dipanggil sepakat dan bersedia mengajukan pensiun dini termasuk juga Penggugat. Jadi sama sekali tidak ada paksaan seperti yang didalikan Penggugat **pada point 2** surat gugatan Penggugat (Bukti surat pengajuan Pensiun beberapa karyawan yang dipanggil terlampir T3)

5. Bahwa sesuai dengan **point 3** surat gugatan, pada tanggal 2 September 2019 Penggugat datang minta perhitungan hak pesangon telah diberikan oleh Tergugat tetapi oleh Penggugat dikembalikan karena ada potongan pajak Pph pasal 21. Sedangkan **pada point 4** pemblokiran semua akses dilakukan oleh Tergugat karena antara Penggugat dengan tergugat sudah tidak ada hubungan kerja lagi.
6. Bahwa **terhadap point 9** yang menyatakan bahwa tergugat terkejut bahwa Tergugat menyampaikan telah mentransfer uang pesangon ke rekening Penggugat adalah tidak benar cenderung mendramatisir masalah karena pada saat mengajukan pensiun dini pihak Tergugat telah menjelaskan semua hak-hak yang diterima oleh Penggugat termasuk pemberian pesangon pensiun Penggugat, bahkan perhitungan yang diberikan oleh tergugat dikembalikan karena tidak sesuai perhitungannya menurut pendapat pribadi Penggugat bukan berdasar pada aturan yaitu UU no 13 tahun 2003 dan PKB yang berlaku. **Dan pada point 10** Tergugat berusaha mengembalikan uang pesangon adalah tidak benar sama sekali yang dilakukan tergugat adalah menyerahkan buku tabungan kepada pihak Mediator Dinas Tenaga kerja Kabupaten Sidoarjo.
7. Bahwa **point 11** Penggugat menyatakan pada tanggal 18 Desember 2019 sidang ke II pihak Tergugat tidak hadir adalah tidak benar karena sesuai kesepakatan sidang I untuk sidang ke II hanya menyerahkan bukti-bukti saja dan hal tersebut sudah dilakukan oleh Penggugat dengan selisih jam yang berbeda sehingga tidak ketemu Tergugat.
8. Bahwa **pada point 13** uraian Penggugat tentang hilangnya hak – hak normatif adalah tidak benar karena hak- hak normatif yang disebutkan oleh Penggugat berupa Fasilitas HP Smartfren, perlu kami jelaskan bahwa fasilitas HP smartfren adalah kebijakan dari Tergugat berupa fasilitas tambahan dan menjadi hak milik, hingga saat ini HP tidak pernah dicabut atau diminta kembali oleh Tergugat karena sudah menjadi hak milik Penggugat. Sedangkan Penggugat tidak bisa menggunakan absensi mesin elektronik otomatis adalah wajar karena sudah tidak ada hubungan kerja dengan Tergugat. Dan berkurangnya

Hal. 6 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



hak pensiun dini Penggugat adalah tidak benar bahkan melebihi ketentuan UU no 13 tahun 2003 pasal 67 ayat (2).

9. Bahwa **pada point 14** Penggugat menyebutkan tentang perjanjian tertanggal 29 Agustus 2019, perlu kami jelaskan bahwa tidak ada perjanjian sama sekali antara Tergugat dengan Penggugat. Sedangkan **pada point 15** tentang Surat Keterangan nomor : 0555/TK/K/IX/2019 yang disebutkan Tergugat adalah benar bahwa surat keterangan tersebut oleh pihak Tergugat dikirim ke alamat Penggugat karena Surat keterangan tersebut adalah selain sebagai bukti berakhirnya hubungan kerja juga sebagai alat untuk mengambil Tabungan Jaminan Hari Tua di BPJS Jamsostek yang tidak diambil oleh Penggugat dan oleh Tergugat sudah disampaikan bahkan ditolak oleh Penggugat
10. Bahwa **pada point 16** telah kami sampaikan tentang tunjangan prestasi dan tunjangan spesial bukan komponen upah tetap. (bukti terlampir T4)
11. Bahwa **pada point 17** yang didalilkan oleh Penggugat tentang awal perselisihan diawali dengan adanya perbedaan selisih perhitungan pesangon adalah tidak benar. Permasalahan yang sebenarnya adalah awal kejadian masalah diawali dengan adanya kehadiran Penggugat menghadap Tergugat yang minta bukti potongan pajak Pph pasal 21 dari pesangon yang telah dipotong oleh pemerintah melalui Tergugat (bukti terlampir T6) dan Penggugat menolak ada potongan Pph pasal 21, seperti Tergugat sampaikan di kronologis awal pada jawaban Tergugat.
12. Bahwa tetap **pada point 17** perhitungan yang didalilkan oleh penggugat tentang selisih jumlah pesangon adalah tidak benar karena perhitungan Penggugat tidak berdasar aturan yang berlaku tetapi sesuai kehendaknya sendiri

Berdasarkan jawaban Tergugat atas gugatan Penggugat maka Tergugat mengajukan gugatan balik yaitu kami mohon kepada majelis Hakim yang terhormat agar :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan sah surat permohonan pensiun penggugat dan mensahkan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sesuai dengan pengajuan pensiun Penggugat tertanggal 29 Agustus 2019 dan berakhir hubungan kerja 30 September 2019
3. Menolak semua putusan sela yang diajukan Penggugat
4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini

Hal. 7 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



Demikian jawaban tergugat serta gugatan balik Tergugat apabila Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa atas jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan replik pada persidangan tanggal 9 Juli 2020 dan kemudian Tergugat mengajukan duplik pada persidangan tanggal 16 Juli 2020 ;

Menimbang, bahwa kemudian untuk menguatkan dalil gugatannya di persidangan Penggugat, telah mengajukan alat-alat bukti surat, yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-13, yang telah dibubuhi dengan materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya, dengan rincian, sebagai berikut :

1. Fotocopy, Surat Panggilan Dinas Tanggal 29 Agustus 2019, yang selanjutnya diberi tanda P-1 ;
2. Fotocopy, Surat Formulir Abnormal Absen, yang selanjutnya diberi tanda P-2 ;
3. Fotocopy, Surat Pernyataan CVT 1 C - HPS, yang selanjutnya diberi tanda P-3 ;
4. Fotocopy, Surat Termination Check List, yang selanjutnya diberi tanda P-4 ;
5. Fotocopy, Surat Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, yang selanjutnya diberi tanda P-5 ;
6. Fotocopy, Print Rekening Sinarmas Penggugat, yang selanjutnya diberi tanda P-6 ;
7. Fotocopy, Struk Gaji, yang selanjutnya diberi tanda P-7 ;
8. Fotocopy, Struk gaji Periode 01.01.2016 – 15.01.2016 dan periode 16.02.2016 – 29.02.2016, yang selanjutnya diberi tanda P-8a ;
9. Fotocopy, Struk gaji Periode 16.06.2016 – 30.06.2016 dan periode 16.08.2016 – 31.08.2016, yang selanjutnya diberi tanda P-8b ;
10. Fotocopy, Struk gaji Periode 01.08.2017 – 31.08.2017, periode 01.09.2017 – 30.09.2017 dan periode 01.10.2017 – 31.10.2017, yang selanjutnya diberi tanda P-9a ;
11. Fotocopy, Struk gaji Periode 01.07.2018 – 31.07.2018, periode 01.08.2018 – 31.08.2018, periode 01.09.2018 – 31.09.2018 dan periode 01.12.2018 – 31.12.2018, yang selanjutnya diberi tanda P-9b ;
12. Fotocopy, Struk gaji Periode 01.01.2019 – 31.01.2019, periode 01.02.2019 – 28.02.2019, periode 01.03.2019 – 31.03.2019, periode 01.04.2019 – 30.04.2019 dan periode 01.05.2019 – 31.05.2019, yang selanjutnya diberi tanda P-9c ;

Hal. 8 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



13. Fotocopy, Struk gaji Periode 01.08.2019 – 31.08.2019, dan periode 01.09.2019 – 03.09.2019, yang selanjutnya diberi tanda P-9d ;
14. Fotocopy, Rumus pesangon Pensiun Dini copy dari asli PKB 2017 – 2019 Pasal 46 ayat 2 Usia Lanjut dan Pensiun Dini, yang selanjutnya diberi tanda P-10 ;
15. Fotocopy, Isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) copy dari asli PKB 2015 - 2017, yang selanjutnya diberi tanda P-11 ;
16. Fotocopy, Isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) copy dari asli PKB 2017 - 2019, yang selanjutnya diberi tanda P-12 ;
17. Fotocopy, Struk gaji periode 01.01.2017 – 31.01.2017, periode 01.02.2017 – 28.02.2017 periode 01.03.2017 – 31.03.2017 periode 01.05.2017 – 31.05.2017, yang selanjutnya diberi tanda P-13 ;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan kebenaran dari dalil sangkalannya, Tergugat juga telah mengajukan alat-alat bukti surat, yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-13, yang telah dibubuhi dengan materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya, dengan rincian sebagai berikut ;

1. Fotocopy, Surat Panggilan yang ditujukan kepada Penggugat dan beberapa contoh surat panggilan satu bagian dengan Penggugat, yang selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotocopy, Formulir Abnormal Absen yang selanjutnya diberi tanda T-2a;
3. Fotocopy, view Data Absence yang selanjutnya diberi tanda T-2b;
4. Fotocopy, Formulir Abnormal Absen yang selanjutnya diberi tanda T-2c;
5. Fotocopy, view Data Absence yang selanjutnya diberi tanda T-2d;
6. Fotocopy, Surat Pengajuan Pensiun Dini Penggugat, yang selanjutnya diberi tanda T-3 ;
7. Fotocopy, Beberapa Surat Pengajuan Pensiun Dini, yang selanjutnya diberi tanda T-4;
8. Fotocopy, Beberapa Surat Pengajuan Pensiun Dini, yang selanjutnya diberi tanda T-4a;
9. Fotocopy, Print out potongan pajak penghasilan (Pph 21), yang selanjutnya diberi tanda T-5;
10. Fotocopy, Surat Keputusan, yang selanjutnya diberi tanda T-6;
11. Fotocopy, Surat Keterangan, yang selanjutnya diberi tanda T-6a ;
12. Fotocopy, Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia, Tbk dengan Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan SPSI PT.



Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk Tahun 2017 - 2019, yang selanjutnya diberi tanda T-7;

13. Fotocopy, Contoh copy Slip Gaji Desember 2015, yang selanjutnya diberi tanda T-8;
14. Fotocopy, Contoh Slip Gaji Penggugat bulan Juni 2016 dan Januari 2018, yang selanjutnya diberi tanda T-9;
15. Fotocopy, Contoh Slip Gaji bulan September 2019 milik Tergugat, yang selanjutnya diberi tanda T-10;
16. Fotocopy, copy dari Slip Perhitungan Pesangon Penggugat., yang selanjutnya diberi tanda T-11;
17. Fotocopy, Print Out bukti Transfer Pesangon melalui Bank Sinarmas, yang selanjutnya diberi tanda T-12;
18. Fotocopy, Anjuran Petugas Mediasi, yang selanjutnya diberi tanda T-13;

Menimbang, bahwa dalam persidangan Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mengajukan saksi, akan tetapi para pihak tersebut tidak mempergunakan haknya untuk mengajukan saksi dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa selanjutnya baik Penggugat maupun Tergugat telah menyerahkan kesimpulannya masing-masing, pada persidangan tanggal 13 Agustus 2020 ;

Menimbang, bahwa oleh karena Para Pihak yang berperkara sudah tidak mengajukan sesuatu lagi dalam perkara ini, maka selanjutnya Para Pihak mohon Putusan ;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat isi Putusan ini, maka segala sesuatu yang terdapat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini, dianggap telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa pokok perkara dalam perkara *a quo* adalah tentang pemutusan hubungan kerja ;

Menimbang, bahwa pada intinya dalam surat gugatannya, Penggugat menerangkan, sebagai berikut :

1. Bahwa, Penggugat adalah pekerja tetap dari Tergugat, yang mulai bekerja sejak tanggal 22 April 1999, dengan upah tetap terakhir menurut

Hal. 10 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



Penggugat pada bulan September 2019, sebesar Rp.4.807.606,- dan upah tetap tahun 2015 sebesar Rp. 3.062.327,- ;

2. Bahwa, pada tanggal 29 Agustus 2019 Tergugat mengadakan pertemuan untuk melaksanakan program pemutusan hubungan kerja dengan cara para pekerja diminta untuk menandatangani Surat Pernyataan Pensiun Dini, dengan perhitungan uang pesangon sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2017 sampai dengan 2019, semua pekerja yang hadir bertandatangan termasuk Penggugat ;
3. Bahwa, pada tanggal. 2 September 2019 Penggugat menemui Tergugat, untuk meminta perhitungan hak pesangon pensiun dininya, namun tidak ditanggapi oleh Tergugat. Kemudian Penggugat berupaya untuk melakukan dengan Tergugat, namun Tergugat juga tidak menanggapi, lalu Penggugat mencatatkan perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, dan Penggugat terkejut karena pada tanggal. 25 November 2019 Tergugat telah mentransfer uang pesangon ke rekening Bank Sinarmas milik Penggugat sebesar Rp. 169.134.339,-. Selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengikuti proses mediasi atas perselisihan tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan dan mediator DISNAKER Kab. Sidoarjo mengeluarkan Anjuran tertulisnya pada tanggal. 07 Januari 2019 ;
4. Bahwa, atas hal tersebut, karena atas perbuatan Tergugat Penggugat merasa kehilangan hak-haknya antara lain berkurangnya hak pensiun dininya. Menurut Penggugat perjanjian tanggal 29 Agustus 2019 adalah cacat hukum, karena diiringi dengan rasa tertekan dan terpaksa dan dapat dinyatakan batal demi hukum. Disisi lain Tergugat telah mengaburkan tunjangan prestasi tetap upah pada tahun 2015 sebesar Rp.224.981,- dan tunjangan spesial tetap pada tahun 2019 sebesar Rp.337.281,- dalam perhitungan uang pesangon Penggugat, yang nyata-nyata merupakan bagian dari upah tetap. Hal itulah yang menyebabkan terjadinya perselisihan hak dalam perkara ini, yaitu adanya perbedaan/selisih perhitungan hak normatif pensiun dini Penggugat sebesar Rp.29.259.058,-, dengan rincian perhitungan Penggugat sebesar Rp.198.393.397,57,- dan perhitungan Tergugat sebesar Rp.169.134.339,-. Atas dasar hal tersebut Penggugat

Hal. 11 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



mengajukan gugatan dalam perkara ini dan juga disertai tuntutan-tuntutan lainnya yang termuat secara lengkap didalam surat gugatannya ;

Menimbang, bahwa atas dalil-dalil dan tuntutan dari Penggugat tersebut, Tergugat menyanggahnya, dengan alasan yang pada intinya sebagai berikut :

1. Bahwa, menurut Tergugat, Penggugat adalah mantan karyawan Tergugat, yang dengan sukarela telah mengajukan pensiun dini tertanggal. 30 September 2019. Hal tersebut terjadi karena Tergugat sedang menjalankan kebijakan program pensiun dini kepada sebagian karyawan yang disebabkan perusahaan Tergugat mengalami penurunan produksi ;
2. Bahwa, kemudian terkait dengan komponen upah tetap tahun 2015 dan tahun 2019, menurut Tergugat gaji pokok adalah sebagai upah tetap, sedangkan tunjangan prestasi dan tunjangan spesial bukan termasuk tunjangan tetap atau bukan merupakan komponen dari upah tetap ;
3. Bahwa, dalam pelaksanaan program pensiun dini para karyawan telah diberikan penjelasan oleh Tergugat termasuk Penggugat, semua karyawan yang dipanggil telah sepakat dan tidak ada paksaan. Pada tanggal. 2 September 2019 Penggugat meminta perhitungan hak pesangon dari Tergugat, tetapi dikembalikan oleh Penggugat karena ada potongan pajak PPh Pasal 21 didalamnya, sedangkan terkait dengan pemblokiran semua akses Penggugat kepada Tergugat, hal itu dilakukan Tergugat, karena antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak ada hubungan kerja lagi. Menurut Tergugat pada saat pengajuan pensiun dini Tergugat telah menjelaskan hak-hak pesangon pensiun dini kepada para karyawan termasuk Penggugat, yang menurut Tergugat didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dan PKB yang berlaku, dan tidak benar jika Penggugat telah berusaha mengembalikan uang pesangonnya, tetapi hanyalah menyerahkan buku tabungannya kepada mediator Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo ;
4. Bahwa, atas dasar hal tersebut, menurut Tergugat hak pensiun dini Penggugat tidaklah berkurang, tetapi bahkan sudah melebihi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 67 ayat (2). Adapun terkait Surat Keterangan Nomor. 0555/TK/K/IX/2019, yang

Hal. 12 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



dikirim oleh Tergugat ke alamat Penggugat adalah sebagai bukti berakhirnya hubungan kerja dan juga sebagai alat untuk mengambil tabungan Jaminan Hari Tua di BPJS Jamsostek. Menurut Tergugat awal perselisihan dalam perkara ini adalah Penggugat menolak adanya potongan PPh Pasal 21 oleh Pemerintah pada hak pesangon dari Penggugat dan bukanlah selisih perhitungan pesangon yang dibuat oleh Penggugat dengan Tergugat. Maka dari itu Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk seluruh gugatan dari Penggugat ;

Menimbang, bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2, Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada pokoknya memberikan pedoman bahwa dalam mengambil putusan Majelis Hakim selalu akan mempertimbangkan faktanya, norma hukumnya dan nilai keadilan serta kebiasaan yang berlaku, yang akan diaktualisasikan oleh Majelis dengan cara menemukan faktanya (mengkonstatir), menerapkan aturan hukum yang sesuai dengan faktanya (mengkualifisir) dan mengadili berdasarkan aturan hukumnya (mengkonstituir) ;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dengan seksama berkas perkara dalam perkara ini, ternyata materi perselisihan yang dipertentangkan oleh para pihak pada pokoknya ada 2 (dua) hal, yaitu yang pertama terkait dengan tuntutan provisi yang berupa upah selama Peggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat atau upah proses, sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 atau selama 6 (enam) bulan dan tuntutan selisih perhitungan uang pesangon dari hasil perhitungan Penggugat dan Tergugat, atas hal tersebut akan Majelis Hakim pertimbangkan semuanya ;

Menimbang, bahwa terkait dengan tuntutan provisi Penggugat, yaitu tentang upah selama Peggugat tidak dipekerjakan sejak bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 atau selama 6 (enam) bulan, yang memohon untuk dapat diputus dalam putusan SELA, walaupun tuntutan tersebut tidaklah diletakkan pada bagian provisi dalam surat gugatannya, namun menurut Majelis HAKIM haruslah tetap pertimbangkan, maka atas tuntutan tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 180 HIR jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor. 1070k/Sip/1972, pada intinya menerangkan bahwa "

Hal. 13 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



tuntutan provisi pada umumnya hanyalah dimaksudkan untuk memperoleh tindakan-tindakan yang bersifat sementara, selama proses pemeriksaan perkara sedang berjalan", , selain itu tuntutan provisi pada umumnya juga bukan hal yang terkait dengan materi pokok perkara, maka dengan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim mempetimbangkannya sekaligus dalam putusan ini ;

2. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal. 151 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lalu berdasarkan Pasal. 155 ayat (2) mengatur bahwa selama belum ada penetapan tentang pemutusan hubungan kerja tersebut, maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, yaitu pekerja/buruh tetap bekerja seperti biasa dan pengusaha tetap membayar upahnya, dari ketentuan inilah maka kemudian muncul istilah upah pekerja/buruh selama tidak dipekerjakan selama mengikuti proses menuju pemutusan hubungan kerja atau yang terkenal juga dengan istilah upah proses, sebagaimana dituntut Penggugat dalam perkara ini. Namun Pasal 154 pada Undang-Undang ini juga membuat pengecualian, yaitu penetapan pemutusan hubungan kerja yang dapat berakibat pengusaha harus tetap membayar upah pekerja/buruhnya tersebut, dikecualikan atau tidak diperlukan, salah satu alasannya pada pasal tersebut, pada huruf. b. yaitu apabila pekerja/buruh telah mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri, tentu tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, maka dari itu jika dapat dibuktikan bahwa pekerja/buruh telah mengundurkan diri, maka penetapan tidak diperlukan dan pengusaha tidak wajib membayar upah proses pekerja/buruhnya lagi ;
3. Bahwa, berdasarkan bukti T-3, tentang Surat Pernyataan Pengunduran Diri dari Penggugat dari perusahaan Tergugat dengan kemauan sendiri, tertanggal. 29 Agustus 2019, yang berlaku efektif sejak atau Penggugat terakhir akan bekerja pada perusahaan Tergugat tanggal. 30 September 2019, maka ketentuan tentang pengecualian atas penetapan dan pengecualian untuk membayar upah proses Penggugat secara hukum

Hal. 14 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



telah terpenuhi, dengan pengertian lain atas Surat Pengunduran Diri dari Penggugat tersebut, secara hukum Tergugat telah terbebas dari kewajibannya untuk memperoleh penetapan pemutusan hubungan kerja dan terbebas pula dari kewajiban untuk membayar upah proses kepada Penggugat, sedangkan bukti dari Penggugat yang berkaitan misalnya, bukti P-1, tentang Surat Panggilan Dinas dari Tergugat, bukti P-5, tentang Risalah Perundingan Bipartit, tertanggal. 27 November 2019, tidaklah dapat membantah atau bahkan membatalkan bukti T-3 yang diajukan Tergugat tersebut, dengan demikian dengan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka tuntutan dari Penggugat atas upah selama tidak dipekerjakan atau upah proses dinilai tidaklah mempunyai alasan hukum lagi dan oleh karenanya sudah selayaknya apabila harus dinyatakan untuk ditolak ;

Menimbang, bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim berikutnya adalah terkait dengan perbedaan dalil dari para pihak berhubungan dengan selisih perhitungan uang pesangon dari hasil perhitungan Penggugat dan Tergugat, atas hal tersebut Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

1. Bahwa, pangkal persoalan perbedaan perhitungan uang pesangon untuk Penggugat tersebut diakibatkan karena adanya perbedaan penafsiran tentang adanya tunjangan tetap, yang akibatnya akan mempengaruhi besarnya upah tetap dari Penggugat, yang menurut Penggugat tunjangan/premi prestasi dan tunjangan spesialis merupakan tunjangan yang bersifat tetap dan masuk pada komponen upah tetap, sedangkan Tergugat mendalilkan sebaliknya bahwa tunjangan-tunjangan tersebut bukanlah merupakan komponen dari upah tetap, sehingga tidak dapat untuk diperhitungkan kedalam uang pesangon Penggugat ;
2. Bahwa, sebelumnya Majelis Hakim memberikan pertimbangan bahwa sebenarnya jika terdapat perbedaan penafsiran terhadap ketentuan apapun, termasuk ketentuan otonom, misalnya isi dari Perjanjian Kerja Bersama dan lain-lain atau dalam hal ini adanya perbedaan penafsiran tentang komponen dari upah pekerja/buruh, khususnya terkait dengan perkara ini, harusnya hal tersebut telah didahului dengan diperselisihkan dan diupayakan penyelesaiannya sejak awal, sebaiknya tidaklah harus menunggu sampai dengan adanya pengakhiran hubungan kerja antara

Hal. 15 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



para pihak, yang mana selama pekerja/buruh bekerja upah tersebut dengan komponen seperti itu, faktanya tetap saja diterima dan dijalankan oleh para pihak selama bertahun-tahun, layaknya sebagai sebuah kebiasaan yang dapat diterima, misalnya upaya tersebut dengan cara perundingan bipartit khusus untuk itu atau dimohonkan dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan setempat, sehingga dari hasil upaya penyelesaian tersebut akan diperoleh kepastian hukum dari pejabat yang memang memiliki kewenangan untuk menentukannya, dengan demikian ketika terjadi perselisihan yang terkait dengan komponen upah tersebut, telah cukup bukti dari para pihak untuk diajukan di persidangan, yang selanjutnya sudah tentu akan diperhatikan oleh Majelis Hakim ;

3. Bahwa, berdasarkan bukti-bukti baik yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat, berkaitan dengan komponen upah dari Penggugat, antara lain bukti P-7, bukti P-8.A, P-8.B dan bukti P-9. A sampai dengan P-9.E, tentang upah Penggugat sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, baik tunjangan spesialis maupun tunjangan prestasi, memang telah dikelompokkan kedalam komponen upah yang tidak tetap, walaupun menurut Penggugat hal tersebut dikaburkan dari komponen upah tetap oleh Tergugat, namun dalil dari Penggugat tersebut haruslah dikuatkan dengan bukti-bukti yang cukup tentang maksud dugaan pengaburan tersebut, kemudian bukti yang berkaitan pula dari Tergugat yaitu bukti T-8, bukti T-9, T-9.a dan T-10, tentang upah Penggugat bulan Desember 2015, bulan Juni 2016 dan Januari 2018, serta bulan September 2019, dari bukti-bukti tersebut juga menunjukkan bahwa tunjangan spesial dan tunjangan prestasi masuk kedalam komponen upah atau pendapatan tidak tetap, dengan demikian dari bukti-bukti para pihak tersebut dapatlah ditarik kesimpulan bahwa setidaknya baik tunjangan spesialis maupun tunjangan prestasi merupakan komponen dari upah tidak tetap, yang berlaku sebagai kebiasaan yang tidak ada bukti bahwa hal tersebut pernah atau sedang diperselisihkan tersendiri diluar perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja ini ;
4. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (1) huruf. b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditentukan bahwa yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah segala macam tunjangan yang

Hal. 16 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



bersifat tetap, artinya nilainya tetap sama setiap waktu pembayaran, tanpa dapat dipengaruhi faktor apapun termasuk faktor kehadiran dari pekerja/buruh, dari ketentuan tersebut dikaitkan dengan bukti yang relevan adalah bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu bukti T-7, tentang Penjelasan dari Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi Penggugat dan Tergugat, untuk periode tahun 2017 - 2019, pada BAB IX pasal. 41 huruf. c. pada bagian tabel dan pasal, 43, didalam bukti tersebut, pada pokoknya dapat diketahui bahwa baik tunjangan spesialis maupun tunjangan prestasi bersifat tunjangan yang tidak tetap, karena nilainya dapat berubah-ubah yang dipengaruhi oleh faktor kehadiran dari pekerja/buruh yang bersangkutan, dengan demikian dari bukti isi Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku sebagai peraturan bagi para pihak, telah terang mengatur bahwa tunjangan spesialis dan tunjangan prestasi merupakan komponen dari upah/pendapatan yang tidak tetap ;

5. Bahwa, berdasarkan bukti-bukti tersebut diatas dan termasuk pertimbangan Majelis Hakim didalamnya, dapat disimpulkan bahwa adalah terbukti bahwa tunjangan spesialis dan tunjangan prestasi dalam komponen upah Penggugat adalah termasuk dalam kelompok tunjangan tidak tetap dan termasuk pula dalam komponen upah/pendapatan tidak tetap, oleh karenanya dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 157 ayat (1), Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tersebut, yang telah tegas mengatur bahwa hanya upah pokok dan tunjangan tetap yang wajib diperhitungkan sebagai dasar dalam menetapkan uang pesangon atau kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, dengan demikian maka tuntutan Penggugat untuk memasukkan tunjangan spesialis dan tunjangan prestasi kedalam upah tetap sebagai dasar perhitungan untuk uang pesangonnya, dinilai tidaklah beralasan hukum dan oleh karenanya harus dinyatakan untuk ditolak ;

Menimbang, bahwa atas dasar pertimbangan tersebut diatas, maka oleh karena tuntutan pokok dari Penggugat dalam perkara ini yang intinya hanyalah terkait dengan 2 (dua) hal, yaitu yang pertama terkait dengan tuntutan provisi berupa upah selama Peggugat tidak dipekerjakan atau dapat pula disebut dengan istilah upah proses dan tuntutan atas selisih perhitungan uang pesangon dari hasil perhitungan Penggugat dan Tergugat, dimana

Hal. 17 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



Majelis Hakim telah mempertimbangkan semuanya, maka terkait dengan tuntutan-tuntutan turunan yang mengikutinya beserta bukti-bukti yang telah dianggap tidak relevan, menurut Majelis tidaklah perlu lagi dipertimbangkan satu demi satu seluruhnya, namun semua itu haruslah tetap dianggap telah menjadi pertimbangan hukum dalam putusan ini ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat pada intinya telah dipertimbangkan seluruhnya, seperti diuraikan diatas, dan telah pula didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku, maka oleh karena gugatan Penggugat dinilai tidak mempunyai alasan hukum lagi, maka sudah semestinya apabila gugatan dari Penggugat tersebut, dinyatakan untuk ditolak seluruhnya ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya, maka Penggugat haruslah di hukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, ditentukan bahwa, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya dalam perkara ini dibebankan kepada Negara ;

Mengingat dan memperhatikan Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dan HIR, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan ;

M E N G A D I L I :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 September 2019, karena Penggugat mengundurkan diri;
3. Membebankan biaya dalam perkara ini kepada Negara ;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada hari Kamis tanggal 3 September 2020 oleh Slamet Riadi, S.H, M.H., sebagai Hakim Ketua, Eko Sukaryanto, S.H., dan Tituk Tumuli, S.Sos, S.H, M.H masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan mana

Hal. 18 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



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

diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari **Kamis tanggal 10 September 2020** oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Yoelati, S.Sos., M.Si., selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan dihadiri oleh **Kuasa Penggugat** dan **Kuasa Tergugat**;

Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Eko Sukaryanto, S.H

Slamet Riadi, S.H., M.H

Tituk Tumuli, S.Sos, S.H, M.H

Panitera Pengganti ,

Yoeliati, S.Sos., M.Si

Hal. 19 dari 19 hal. Put. Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby



RIWAYAT HIDUP



Nama : Dena Permana
Tempat / Tgl Lahir : Bandung, 15/01/1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Pekerjaan : Karyawan swasta
Alamat : Kp.Gandasoli Kidul RT.002 RW.008
Kec.Katapang Kab.Bandung
Pendidikan Terakhir : S1 Hukum

Riwayat Pendidikan :

Sekolah Dasar : SD Juntigirang 1
Madrasah tsanawiah : MTs YUPPI
Madrasah Aliyah : MA YUPPI
Pendidikan tinggi : S1 Hukum Universitas Langlangbuana

Pengalaman Kerja :

1. CREW 3 di PT. Sumber Alfaria Trijaya 2014
2. Chief of Store di PT. Indomarco Prismatama 2015 - 2022