

**PENYELESAIAN SENGKETA HAK DAN UPAH PEKERJA PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA
(Suatu Kajian Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**



Oleh

Nama : Zaifan Fajarna
NPM : 2101110053
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH
2026**

Telah disetujui

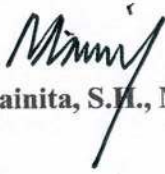
Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PENYELESAIAN SENGKETA HAK DAN UPAH PEKERJA PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA
(Suatu Kajian Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)**

Banda Aceh, 18 Juli 2026

Pembimbing


Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

**PENYELESAIAN SENGKETA HAK DAN UPAH PEKERJA PT. TELEKOMUNIKASI
INDONESIA**

(Suatu Kajian Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)

Oleh

Nama Mahasiswa : ZAIFAN FAJARNA

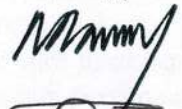
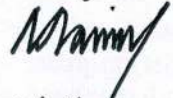
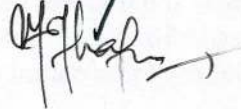
No.Mahasiswa : 2101110053

Program Studi : Ilmu Hukum Bagian

: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 26 Agustus 2026
Dan Dinyatakan Telah **Memenuhi Syarat** Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 2. Sekretaris | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. | () |
| 3. Pembimbing/
Penguji I | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 4. Penguji II | : Nurhafni, S.H., M.H | () |
| 5. Penguji III | : Dr. M. Heikal Daudy, S.H., M.H | () |

Banda Aceh, 07 September 2026
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum




Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

ABSTRAK

**Zaifan Fajarna,
2026**

**PENYELESAIAN SENGKETA HAK DAN UPAH
PEKERJA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA
(Suatu Kajian Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN
Bna)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.59) pp.,bibl.,app.**

Dr. Mainita, S.H.M.H.Kes

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun dalam kenyataannya tanggung jawab pelaku usaha terhadap upah pekerja belum dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan tanggung jawab PT. Telekomunikasi Indonesia terhadap hak dan upah karyawan berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, untuk menjelaskan faktor penyebab PT. Telekomunikasi Indonesia tidak membayar hak dan upah kepada karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku, untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam menyelesaikan sengketa hak dan upah karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan (library research) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sedangkan penelitian lapangan (field research) dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Tanggung jawab PT. Telekomunikasi Indonesia terhadap hak dan upah karyawan berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna yaitu perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, Faktor penyebab PT. Telekomunikasi Indonesia tidak membayar hak dan upah karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku karena PT. Telekomunikasi Indonesia telah memberhentikan Penggugat sebagai karyawan secara hormat tetapi memperlakukan Penggugat sebagai pekerja secara tidak adil dan sewenang-wenang karena tidak memberikan hak Penggugat yang sepatutnya akibat pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri, Pertimbangan hukum hakim dalam menyelesaikan sengketa hak dan upah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia didasarkan pada pembuktian alat bukti surat dan saksi dari kedua belah pihak.

Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PENYELESAIAN SENGKETA HAK DAN UPAH PEKERJA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (Suatu Kajian Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes, selaku Dekan dan Dosen Pembimbing Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Ibu Nurhafni, S.H., M.H, selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Seluruh Bapak Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
4. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
5. Kepada sahabat angkatan 2021 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
6. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Ucapan terima kasih tak terhingga kepada Ayahanda tercinta Jauhari Ar, dan Ibunda tercinta Mukhniar yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh serta keluarga besar semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya terimakasih atas cinta, dukungan, dan semangat tak henti-hentinya selama perjalanan menuntaskan Sarjana ini. Keberadaan kalian memberikan kekuatan, inspirasi, dan makna yang mendalam dalam setiap langkah yang diambil. Saya berterimakasih telah memiliki keluarga yang begitu luar biasa dan mendukung. Semua ini adalah hasil dari kasih sayang dan kebersamaan kita. Terimakasih, saya beruntung memiliki kalian di sisi saya. Terimakasih juga kepada pihak-pihak

yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 22 Juni 2026

Penulis

Zaifan Fajarna
NPM: 2101110053

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian	5
C. Metode Penelitian.....	6
D. Sistematika Penelitian	8
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PENYELESAIAN SENGKETA DAN UPAH PEKERJA	
A. Tinjauan Umum tentang Upah.....	10
B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja	21
C. Tinjauan Umum tentang Pelaku Usaha.....	31
D. Tinjauan Umum tentang Pekerja.....	37
E. Penyelesaian Sengketa Upah	44
BAB III PENYELESAIAN SENGKETA HAK DAN UPAH PEKERJA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA	
A. Tanggung Jawab PT. Telekomunikasi Indonesia Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 6/Pdt.Sus- PHI/2024/PN Bna.....	46
B. Faktor Penyebab PT Telekomunikasi Indonesia Tidak Membayar Hak dan Upah Karyawan Sesuai Dengan Aturan Yang Berlaku	48
C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Menyelesaikan Sengketa Hak dan Upah Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Berdasarkan Putusan Nomor 6/Pdt.Sus- PHI/2024/PN Bna.....	50
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Rasa keadilan perlu diciptakan terkait hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam suatu bentuk perjanjian kerja dan harus berkekuatan hukum. Rasa keadilan bisa terbentuk jika antara pengusaha dan pekerja mau menjalankan isi perjanjian kerja yang sudah ada. Adanya penundaan pemberian upah kepada pekerja oleh pengusaha termasuk bagian dari adanya rasa ketidakadilan, sehingga mau tidak mau pengusaha akan menanggung resiko terkait penundaan pembayaran upah kepada pekerjanya. Alasan lain dengan adanya penundaan pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerjanya, maka akan menjadi suatu hambatan untuk pekerjanya menciptakan kehidupan yang sejahtera.

Hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah tentunya akan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana aturan, antara lain dengan cara mengeluarkan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Adanya hal tersebut dengan tujuan sebagai penjamin akan pentingnya kepastian hukum terkait hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Terkait hal tersebut, pentingnya perlindungan untuk pekerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan sebagai bagian bentuk perlindungan warga negara. Hak asasi manusia yang sifatnya mendasar harus dengan cara memberikan perlindungan dimana saja bagi setiap warga negara yang bekerja

di manapun. Pada akhirnya, para pekerja bisa mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seorang manusia yang sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menjelaskan bahwa, “Setiap orang berhak untuk melakukan pekerjaan dan mendapat imbalan dan diperlakukan secara adil dan layak yang berkaitan dengan hubungan kerja.”

Pekerjaan adalah kebutuhan yang sangat diperlukan manusia guna kelangsungan hidupnya. Setiap manusia berhak menentukan pekerjaannya sesuai bidangnya masing-masing. Dewasa ini manusia memiliki kebutuhan yang begitu banyak. Guna memenuhi kebutuhan inilah manusia harus bekerja. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 telah menyebutkan setiap warga negara tanpa terkecuali berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dengan adanya jaminan ini tentu manusia berhak memperoleh pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi guna kesejahteraan diri sendiri maupun keluarganya. Dalam hubungan kerja tentu adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban merupakan suatu kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.

Dalam hubungan kerja tersebut terjadilah perjanjian antara perusahaan dengan pekerja/buruh yaitu mengenai perjanjian pihak kesatu (buruh) bekerja dengan mendapat imbalan upah dan pihak kedua (majikan) wajib memberikan pekerjaan dengan membayarkan upah. Tujuan dasar pekerja untuk bekerja adalah memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah adalah hak yang diterima pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk untuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini merupakan faktor utama dari perjanjian kerja, karena sasaran yang paling penting bagi pekerja yaitu memperoleh upah, dimana upah sangat penting guna menunjang kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup.

Berdasarkan kasus yang terjadi pada putusan pengadilan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna Bahwa tergugat adalah PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero). Penggugat merupakan Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero). Penggugat telah bekerja pada Tergugat mulai sejak tanggal 17 November 2003 s/d Juli 2024., selama lebih kurang 19 (sembilan belas) tahun 8 (delapan) bulan, atau terhitung dari sejak Pengangkatan Masa Percobaan sesuai Surat Keputusan Kepala Divisi Regional I Sumatra Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Nomor SK. 935/PS320/RE1-052/2003, tanggal 17 November 2003 tentang Pengangkatan Karyawan Dalam Masa Percobaan. Dan selanjutnya Penggugat diangkat oleh Tergugat sebagai karyawan tetap sesuai Surat Keputusan Kepala Divisi Regional I Sumatra Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Nomor SK. 227/PS320/RE1-052/2004, tanggal 27 Februari 2004 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, dengan gaji sejumlah Rp 225.000,00 (Dua Ratus dua puluh lima ribu rupiah).

Puncak perselisihan terjadi dimana Penggugat karena alasan keluarga pada Juli 2023 telah mengajukan pengunduran diri atas permintaan sendiri sebagai karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Penggugat) baik melalui lisan maupun tulisan. Bahwa tata cara pengunduran diri penggugat sebagai karyawan dari perusahaan telah sesuai dengan aturan yang berlaku yang diatur di dalam Pasal 36 huruf (i) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Surat permintaan pengunduran diri sebagai karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk baik yang Penggugat ajukan secara lisan dan tulisan tersebut Tergugat telah menindaklanjuti dengan melakukan konseling sebanyak 3 (tiga) kali. Karena masalah tersebut diatas Tergugat memberhentikan Penggugat sebagai karyawan secara hormat dari perusahaan atas permintaan sendiri dan dalam surat keputusan tersebut perusahaan secara sepihak menetapkan hak-hak karyawan tanpa persetujuan karyawan. Tergugat memperlakukan Penggugat sebagai pekerja/karyawan secara tidak adil dan sewenang-wenang karena tidak memberikah hak Penggugat yang sepatutnya akibat dari pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri dan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggung jawab PT. Telekomunikasi Indonesia terhadap hak dan upah karyawan berdasarkan putusan pengadilan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna?
2. Apa faktor penyebab PT. Telekomunikasi Indonesia tidak membayar hak dan upah kepada karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku?
3. Bagaimanakah pertimbangan hukum hakim dalam menyelesaikan sengketa hak dan upah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia berdasarkan putusan pengadilan nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Penyelesaian Sengketa Hak dan Upah Pekerja PT. Telekomunikasi Indonesia (Suatu Kajian Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Penyelesaian Sengketa Hak dan Upah Pekerja PT. Telekomunikasi Indonesia (Suatu Kajian Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan tanggung jawab PT. Telekomunikasi Indonesia terhadap hak dan upah karyawan berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna
2. Untuk menjelaskan faktor penyebab PT. Telekomunikasi Indonesia tidak membayar hak dan upah kepada karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku.

3. Untuk menjelaskan pertimbangan hukum hakim dalam menyelesaikan sengketa hak dan upah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia berdasarkan Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis empiris yang pendekatan melalui penelitian lapangan (field research) dan kepustakaan (library research). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan perundang-undangan dan penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Penyelesaian Sengketa adalah proses untuk mengakhiri perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja melalui berbagai upaya seperti perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
- b. Perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus-menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak, baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan.
- c. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan,

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

- d. Pekerja adalah setiap orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Hak adalah kuasa yang mutlak menjadi milik seseorang untuk menerima atau melakukan sesuatu yang seharusnya diterima atau dilakukan oleh suatu pihak, dan secara prinsip tidak dapat dituntut secara paksa oleh pihak lain.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Penyelesaian Sengketa Hak dan Upah Pekerja PT. Telekomunikasi Indonesia (Suatu Kajian Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna) terjadi di Kota Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara total sampling, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan. yaitu sebagai berikut:

- 1. Responden :
 - a. Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia 1 (satu) orang
 - b. Penggugat
 - c. Tergugat

2. Informan :

- a. Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh 1 (satu) orang
- b. Serikat Pekerja (SPSI)
- c. Akademisi 1 (satu) orang

4. Cara Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (library research) yaitu dengan membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, jurnal hukum serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Sedangkan untuk melengkapi juga dilakukan Penelitian lapangan (field research) yang dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan informan.

5. Cara Analisis Data

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

D. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 bab agar mempermudah pemahaman pembaca dalam memahami ruang lingkup skripsi ini. keempat tersebut adalah sebagai berikut.

Bab I, Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Permasalahan, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Sengketa dan Upah Pekerja yang menguraikan tentang Tinjauan Umum tentang Upah, Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum tentang Pelaku Usaha, Tinjauan Umum tentang Pekerja, dan Penyelesaian Sengketa Upah.

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Penyelesaian Sengketa Hak dan Upah PT. Telekomunikasi Indonesia, yang menguraikan tentang Tanggung Jawab PT. Telekomunikasi Indonesia Terhadap Hak dan Upah Karyawan Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, Faktor Penyebab PT. Telekomunikasi Indonesia Tidak Membayar Hak dan Upah Karyawan Sesuai Dengan Aturan Yang Berlaku, Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Menyelesaikan Sengketa Hak dan Upah Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 6/PDt.Sus-PHI/2024/PN Bna.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG TENTANG PENYELESAIAN SENGKETA DAN UPAH PEKERJA

A. Tinjauan Umum tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.¹

Jika setelah pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan, dalam rangka kewajibannya seperti yang telah mereka buat didalam perjanjian kerja, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapat upah. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi sedangkan buruh bangunan adalah buruh merupakan suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya di berikan secara harian maupun perminggu tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

¹ Djumadi, Hukum Perbuaran Perjanjian Kerja, Cet. Ke-1, Rajawali, Jakarta, 1992, hlm. 32-33

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.²

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu Upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pengupahan juga diatur pada Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-1, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 150

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

2. Upah Minimum

Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa upah minimum dibedakan menjadi dua, antara lain:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
 - 1) UMP yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.
 - 2) UMK yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.
- b. Upah minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) merupakan upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.³

³Mainita dkk, Hukum Ketenagakerjaan, Cet. Ke- 1, Gemilang Press Indonesia, Padang, 2026, hlm. 179

Upah minimum juga diberikan kepada pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Apabila masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dikembangkan pada kesepakatan pekerja/buruh dengan pengusaha. Apabila pengusaha tidak melaksanakan ketentuan upah minimum menurut Pasal 25 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 maka ancaman sanksinya yaitu pengusaha di ancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya sebesar Rp.100.000,00 (seratus ribu rupiah).

Menurut Pasal 2 ayat (2) Kemenakertrans Nomor KEP-23/MEN-2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum menjelaskan bahwa apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum yang berlaku, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Pengajuan tersebut di ajukan kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya upah minimum. Menurut Kemenakertrans No. KEP- 231/ MEN/2003 Pasal 4 ayat (1), pengajuan tersebut harus disertakan:

- 1) Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Laporan keuangan perusahaan terdiri dari neraca perhitungan rugi/laba beserta penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir.
- 3) Salinan akta pendirian perusahaan

- 4) Data upah menurut jabatan pekerja/buruh
- 5) Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum.
- 6) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir serta rencana produksi.

Persetujuan atas pengajuan penangguhan berlaku selama 12 (dua belas) bulan, setelah penangguhan berakhir maka pengusaha wajib melaksanakan upah minimum terbaru. Lamanya waktu balasan pengajuan penangguhan yang berupa penolakan atau persetujuan selama 1 (satu) bulan, apabila lebih dari itu maka permohonan dianggap disetujui. Gubernur dalam memeriksa mengenai laporan keuangan, perhitungan keuangan perusahaan dibantu oleh pihak akuntan. Biaya yang di gunakan untuk membayar pihak pengusaha yang mengajukan penangguhan.

Sebagaimana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana.⁴

Adapun tujuan utama penentuan upah minimum yaitu:

⁴ Kartasapoetra, R., Hukum Perburuan di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, cet. Ke-1, 1986, hlm. 93

- a) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- b) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaanya secara material kurang memuaskan.
- c) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- d) Mengusahakan terjaminnya atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

1. Upah Wajar (Fair wages)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya.⁵

Menurut dewan penelitian batasan tentang pengupahan, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan

⁵ Ibid

dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut sesuatu persetujuan Undang-undang dan peraturan-peraturan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Jadi uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain.

Adapun upah buruh mempunyai kedudukan yang istimewa, hal ini tertera dalam hal-hal sebagai berikut:

- a) Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku, pasal 27 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.
- b) Apabila buruh jatuh pailit, maka upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari 25% seluruh jumlah upah buruh, pasal 28 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.⁶

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah, menurut pasal 4 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan upah tidak melakukan pekerjaan. Dan di dalam pasal 93 Undang-

⁶ Djumialadji, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 54

undang Ketenagakerjaan 2003 ada ketentuan juga yaitu “ Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaannya, kecuali apabila buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya sendiri. Hal ini sering disebut asas “No work no pay”, namun asas no work no pay (tidak bekerja tidak dibayar) ini tidak berlaku mutlak, artinya walaupun tidak bekerja buruh tetap mendapatkan upah. Asas no work no pay tidak berlaku dan pengusaha tetap wajib membayar upah, apabila terjadi hal sebagai berikut :

- 1) Jika buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pengertian sakit di sini bukan karena kecelakaan kerja. Di samping itu bagi buruh yang sakit tentunya harus ada surat keterangan dokter.
- 2) Jika buruh tidak masuk kerja karena buruh menikah, menikahkan. Mengkhitan, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia..
- 3) Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban Negara, menjalankan kewajiban terhadap Negara adalah melaksanakan kewajiban Negara yang diatur dengan peraturan perundang-undang. Pembayaran upah kepada buruh yang menjalankan kewajiban terhadap Negara dilaksanakan apabila :
 - a. Negara tidak melakukan pembayaran.

- b. Negara membayar kurang dari upah yang biasanya diterima buruh, dalam hal ini pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Pembayaran upah oleh pengusaha kepada buruhnya yang menjalankan kewajiban Negara dibatasi paling lama satu tahun. Dengan demikian kalau melebihi dari satu tahun dalam menjalankan kewajiban Negara, asas no work no pay berlaku secara penuh juga.

- 4) Buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya. Sebagai contoh : Departemen agama menentukan waktu untuk melaksanakan ibadah haji adalah 40 (empat puluh) hari, maka pengusaha wajib membayar upah buruh untuk selama 40 (empat puluh) hari, selebihnya 40 (empat puluh) hari tidak wajib membayar upah.
- 5) Buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari. Dalam hal ini upah yang harus dibayar oleh pengusaha ialah selama buruh tidak dipekerjakan. Untuk halangan yang dialami oleh pengusaha yang tidak dapat dihindari, seperti kehancuran atau musnahnya perusahaan beserta peralatannya karena bencana alam, kebakaran atau peperangan sehingga perusahaan tidak memungkinkan lagi berfungsi atau menjalankan kegiatannya, maka pengusaha tidak diwajibkan membayar upah kepada buruh.

- 6) Buruh melaksanakan hak istirahat.
- 7) Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

3. Dasar Hukum Pemberian Upah

Buruh harus memiliki kesadaran bekerja bukan semata-mata merupakan objektivikasi diri manusia untuk mengangkat harga diri dan martabatnya, tetapi juga sadaran eksistensinya. Kesadaran buruh atas eksistensinya yang kini semakin membucuh harus benar-benar dijaga pertumbuhannya agar mampu membuahkan hasil berupa kesejahteraan buruh dalam arti lahir dan batin, meskipun kedua-duanya sangat sulit diperoleh sekaligus, barang kali harus benar-benar dikembangkan adalah kesadaran akan persoalan utama buruh yaitu upah agar minimal sama dengan produktivitas yang di hasilkan untuk perusahaan.

Dari uraian diatas bahwa upah adalah merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia, sebab itu para fuqaga telah menilai bahwa ijarah ini suatu hal yang dibolehkan, karena perbuatan tersebut adalah merupakan salah satu bentuk tolong menolong antara sesama manusia.

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Dengan upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.⁷

⁷ Abner Hutabarat, Kebijakan Upah Minimum, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, Jakarta, 1998, Hlm. 13

Disamping itu dalam ketetapan MPR. NO. 1V /MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, hubungan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja.

4. Sistem Upah

Terdapat beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah dan masing-masing sistem itu mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai yaitu:⁸

a. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah yang diberikan menurut sistem ini dapat mendorong pada pekerja/buruh untuk bekerja keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan pekerja/buruh berdasarkan kemampuan masing-masing.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dalam menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang sama.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyal terhadap Perusahaan dan Lembaga kerja. Upah akan memberikan perasaan aman kepada pekerja/buruh yang cukup setia.

⁸ Sentonorejo Kartonegoro, Pengupahan Teori, Hukum dan Management Yayasan TenagaKerja Indonesia (YTKI), Jakarta, 2001, hlm. 19

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga. Kelemahan sistem ini tidak mendorong inisiatif kerja.

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPadata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPadata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁹

Hubungan kerja adalah hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.

Hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan itu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dibawah pimpinan

⁹ Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm. 17

majikan. Sebelum membahas tentang perjanjian kerja ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Pengertian Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPdata berbunyi “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih.

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat didalam ketentuan diatas adalah tidal lengkap dan pula terlalu luas.¹⁰

Menurut M. Yahya Harahap perjanjian (verbintennis) mengandung pengertian “Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya.

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu

¹⁰Mariam Darus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65

upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.¹¹

Perjanjian kerja menurut A. Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Perjanjian kerja menurut Wibowo Soedjono adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah.

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (contracts) dan overeenkomst (dalam bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian

¹¹ Djumadi, Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2004, hlm. 30

tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (verbinten^{is}). Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.¹²

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPerdata tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.¹³

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian.

Ketentuan mengenai syahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

¹² Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 49

¹³ Abdulkadir Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 224

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHPerdara ditentukan syarat syahnya perjanjian, syarat tersebut adalah:

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu hal tertentu
- d) Suatu sebab yang halal

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.¹⁴

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Unsur dari Perjanjian kerja ada 4 adalah:

- 1) Adanya unsur pekerjaan
- 2) Adanya unsur perintah
- 3) Adanya unsur waktu tertentu
- 4) Adanya upah

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1603 a KUHPdata berbunyi:

“Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”.

Menifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

¹⁴ Lalu Husni, Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, 2003, hlm. 57-58

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja.

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada dua jenis perjanjian kerja yaitu:

a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana Pasal 56 Ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya

- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal:¹⁵

1. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pemberi kerja yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);
2. Aturan tentang pembaruan perjanjian (Pasal 59 ayat (6)) digunakan sebagai dasar untuk terus-menerus menggunakan pekerja kontrak

¹⁵Agusmidah, Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006, hlm. 339

meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

b) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu Perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

- 1) Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
- 2) Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
- 3) Pekerja meninggal dunia
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap dan harus dibuat secara tertulis karena untuk lebih menjamin dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, dalam perjanjian ini tidak boleh menyangkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat 1) karena perjanjian relatif singkat, dan juga harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus menggunakan syaratsyarat antara lain:

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan (pasal 60 ayat 1). Dalam masa percobaan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Dalam minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat 2).

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang:

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis Pekerjaan
- 4) Besarnya upah

Seperti telah diketahui bahwa suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana satu pihak berjanji kepada pihak lain untuk melaksanakan suatu hal. Setelah suatu perjanjian lahir maka kepada kedua belah pihak diberi kewajiban untuk melaksanakan apa yang telah diperjanjikan.

C. Tinjauan Umum tentang Pelaku Usaha

Pada transaksi jual beli ada 2 subjek saling berhubungan yakni konsumen dan pelaku usaha. Pelaku usaha di sini tidak sekadar produsen yang menjalankan proses produksi barang/jasa, tapi pihak yang mendistribusikan barang/jasa pada konsumen.

Dalam Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen disebutkan pelaku usaha adalah setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi. Pelaku usaha yang dimaksudkan pada Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen tidak hanya membatasi produsen hanya sebagai pabrikan saja, tetapi juga perorangan atau badan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, termasuk pedagang distributor (dan jaringannya), serta termasuk juga korporasi, badan usaha milik negara (BUMN), koperasi importer dan lain-lain.¹⁶

¹⁶ Celina Tri Siwi Kristiyanti, Hukum Perlindungan Konsumen, Sinar Grafika, Jakarta,

Pada pengertian hukum, badan usaha berupa perusahaan, badan hukum, badan usaha milik negara, koperasi, importir, pedagang, distributor, dll. Selaku penyelenggara aktivitas jual beli, pelaku usaha menjadi pihak yang bertanggung jawab terhadap dampak dari kegiatan usahanya yang dapat menimbulkan kerugian bagi pihak ketiga yakni konsumen.

Membahas masalah perlindungan konsumen tidak terlepas dari kajian tentang hak dan kewajiban pelaku usaha. Menurut arahan tersebut, definisi “pelaku usaha” antara lain:

- 1) Pihak yang menciptakan produk akhir dalam bentuk produk jadi. Mereka bertanggung jawab atas seluruh kerugian yang diakibatkan oleh barang-barangnya yang beredar kepada masyarakat, termasuk kerugian akibat cacat barang yang merupakan bagian dari proses produksi.
- 2) Pelaku usaha bahan baku atau komponen proyek.
- 3) Setiap orang yang mencantumkan nama, merek, atau logo lain pada suatu produk seolah-olah adalah pembuat produk tersebut.

Pengertian pelaku usaha menurut Undang-Undang Perlindungan Konsumen Nomor 8 Tahun 1999, Pasal 1 Butir 3 cakupannya sama dengan yang dipersyaratkan oleh negara-negara Eropa, khususnya Belanda, karena wirausaha dapat berupa badan hukum atau perseorangan.

Dalam penjelasan Undang-Undang Perlindungan Konsumen, yang termasuk dalam pelaku usaha adalah perusahaan, korporasi, BUMN,

koperasi, importir, pedagang, distributor, dan lain-lain.¹⁷ Pengertian pelaku usaha yang bermakna luas tersebut, akan memudahkan konsumen menuntut ganti kerugian. Konsumen yang dirugikan akibat penggunaan produk tidak begitu kesulitan dalam menemukan kepada siap tuntutan diajukan karena banyak pihak yang dapat digugat, namun akan lebih baik lagi seandainya Undang- Undang Perlindungan Konsumen memberikan rincian sebagaimana dalam Directive. Pasal 3 Directive ditentukan bahwa:¹⁸

- a) Produsen berarti pembuat produk akhir, produsen dari setiap bahan mentah, atau pembuat dari suatu suku cadang dan setiap orang yang memasang nama, mereknya atau suatu tanda pembedaan yang lain pada produk, menjadikan dirinya sebagai produsen;
- b) Tanpa mengurangi tanggung gugat produsen, maka setiap orang yang mengimpor suatu produk untuk dijual, dipersewakan, atau untuk leasing, atau setiap bentuk pengedaran dalam usaha peredarannya dalam masyarakat Eropa, akan dipandang sebagai produsen dalam arti Directive ini, dan akan bertanggung gugat sebagai produsen;
- c) Dalam hal produsen suatu produk tidak dikenal identitasnya, maka setiap leveransir/supplier akan bertanggung gugat sebagai produsen, kecuali ia memberitahukan orang yang menderita kerugian dalam waktu yang tidak terlalu lama mengenai identitas produsen atau orang yang menyerahkan produk itu kepadanya. Hal yang sama akan berlaku

¹⁷ Celine Tri Siwi Kristiyanti, Hukum Perlindungan Konsumen, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 41

¹⁸ Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, Hukum Perlindungan Konsumen, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 9

dalam kasus barang/produk yang diimpor, jika produk yang bersangkutan tidak menunjukkan identitas impor sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), sekalipun nama produsen dicantumkan.

Istilah produsen berasal dari bahasa Belanda yakni *producent*, dalam bahasa Inggris, *producer* yang artinya adalah penghasil.¹⁹ Produsen sering diartikan sebagai pengusaha yang menghasilkan barang dan jasa. Dalam pengertian ini termasuk di dalamnya pembuat, grosir, leveransir, dan pengecer profesional, yaitu setiap orang/badan yang ikut serta dalam penyediaan barang dan jasa hingga sampai ke tangan konsumen. Dengan demikian, produsen tidak hanya diartikan sebagai pihak pembuat/pabrik yang menghasilkan produk saja, tetapi juga mereka yang terkait dengan penyampaian/peredaran produk hingga sampai ke tangan konsumen.²⁰

Dalam Undang-Undang Perlindungan Konsumen tidak menggunakan istilah produsen melainkan menggunakan istilah pelaku usaha. Dalam Pasal 3 angka 1 disebutkan bahwa: “Pelaku usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian penyelenggaraan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi”.

¹⁹ N.H.T Siahaan, *Hukum Konsumen, Perlindungan Konsumen dan Tanggung Jawab Produk*, Panta Rei, Jakarta, hlm. 28

²⁰ James Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 16

Dalam penjelasan Undang-Undang Perlindungan Konsumen, yang termasuk dalam pelaku usaha adalah perusahaan, korporasi, BUMN, koperasi, importir, pedagang, distributor, dan lain-lain.²¹ Pengertian pelaku usaha yang bermakna luas tersebut, akan memudahkan konsumen menuntut ganti kerugian. Konsumen yang dirugikan akibat penggunaan produk tidak begitu kesulitan dalam menemukan kepada siap tuntutan diajukan karena banyak pihak yang dapat digugat, namun akan lebih baik lagi seandainya Undang- Undang Perlindungan Konsumen memberikan rincian sebagaimana dalam Directive. Pasal 3 Directive ditentukan bahwa:²²

- a) Produsen berarti pembuat produk akhir, produsen dari setiap bahan mentah, atau pembuat dari suatu suku cadang dan setiap orang yang memasang nama, mereknya atau suatu tanda pembedaan yang lain pada produk, menjadikan dirinya sebagai produsen;
- b) Tanpa mengurangi tanggung gugat produsen, maka setiap orang yang mengimpor suatu produk untuk dijual, dipersewakan, atau untuk leasing, atau setiap bentuk pengedaran dalam usaha peredarannya dalam masyarakat Eropa, akan dipandang sebagai produsen dalam arti Directive ini, dan akan bertanggung gugat sebagai produsen;
- c) Dalam hal produsen suatu produk tidak dikenal identitasnya, maka setiap leveransir/supplier akan bertanggung gugat sebagai produsen,

²¹ Celine Tri Siwi Kristiyanti, Hukum Perlindungan Konsumen, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 41

²² Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, Hukum Perlindungan Konsumen, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 9

kecuali ia memberitahukan orang yang menderita kerugian dalam waktu yang tidak terlalu lama mengenai identitas produsen atau orang yang menyerahkan produk itu kepadanya. Hal yang sama akan berlaku dalam kasus barang/produk yang diimpor, jika produk yang bersangkutan tidak menunjukkan identitas impor sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), sekalipun nama produsen dicantumkan.

Istilah pelaku usaha adalah istilah yang digunakan oleh pembuat undang-undang yang pada umumnya lebih dikenal dengan istilah pengusaha. Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) menyebut empat kelompok besar kalangan pelaku ekonomi, tiga diantaranya termasuk kelompok pengusaha (pelaku usaha, baik privat maupun publik). Ketiga kelompok pelaku usaha tersebut adalah sebagai berikut:²³

- a) Kalangan investor, yaitu pelaku usaha penyedia dana untuk membiayai berbagai kepentingan, seperti perbankan, usaha leasing, tengkulak, penyedia dana lainnya, dan sebagainya;
- b) Produsen, yaitu pelaku usaha yang membuat, memproduksi barang dan/atau jasa dari barang-barang dan/atau jasa-jasa lain (bahan baku, bahan tambahan/penolong, dan bahan-bahan lainnya). Mereka terdiri atas orang/badan usaha berkaitan dengan pangan, orang/badan yang memproduksi sandang, orang/usaha yang berkaitan dengan pembuatan perumahan, orang/usaha yang berkaitan dengan jasa

²³ Adrian Sutedi, *Tanggung Jawab Produk Dalam Perlindungan Konsumen*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2008, hlm. 11

angkutan, perasuransian, perbankan, orang/usaha yang berkaitan dengan obat-obatan, kesehatan, narkotika, dan sebagainya;

- c) Distributor, yaitu pelaku usaha yang mendistribusikan atau memperdagangkan barang dan/atau jasa tersebut kepada masyarakat, seperti pedagang secara retail, pedagang kaki lima, warung, toko, supermarket, hypermarket, rumah sakit, klinik, warung dokter, usaha angkutan (darat, laut, udara), kantor pengacara, dan sebagainya.

D. Tinjauan Umum tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Istilah “buruh” lebih dikenal pada zaman Penjajahan Belanda atau zaman feodal. Pada zaman tersebut yang dimaksud dengan “buruh” adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain orang yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya. Orang-orang ini pada masa Pemerintahan Belanda dahulu disebut dengan Blue Collar. Sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan halus yang tidak pernah bergelut dengan pekerjaan-pekerjaan kasar disebut dengan istilah karyawan / pegawai atau disebut dengan white collar. Biasanya orang-orang yang termasuk white collar ini adalah para pekerja (bangsawan) yang bekerja di kantor dan orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Perbedaan status ini oleh Pemerintahan Hindia Belanda semata-mata hanya untuk memecah belah bangsa Indonesia, dimana antara Blue Collar dan white collar diberikan kedudukan dan status yang berbeda.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, tidak lagi dibedakan antara buruh halus dan buruh kasar. Semuanya adalah “buruh” yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama, tidak mempunyai perbedaan apapun. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan bahwa yang dimaksud pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum, tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula pekerja / buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenal juga istilah tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.²⁴ Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur / usia. Tenaga kerja (manpower) terdiri atas :

²⁴ R. Joni Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 47

1. Angkatan kerja (labour force) yang meliputi golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.
2. Bukan angkatan kerja; meliputi golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu disertai istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini 2 istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dari pengertian tersebut dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja / buruh, yaitu :

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja);
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut;
3. Berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah Negara atau pemerintah;
4. Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan resiko ditanggung sendiri (wirausaha, majikan, wiraswasta).

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja

meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dibandingkan dengan pekerja / buruh.²⁵

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Pekerja / buruh dengan perusahaan berada dalam hubungan kemitraan di bidang produksi sehingga keduanya dituntut untuk berbagi tanggung jawab.²⁶ Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Sedangkan kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja / buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja / buruh merupakan hak pengusaha.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja / buruh mempunyai hak-hak dasar yaitu sebagai berikut :

- 1) Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama. Pengusaha harus memberi kesempatan dan perlakuan yang sama kepada pekerja / buruh tanpa mendiskriminasi pekerja / buruh laki-laki dan pekerja / buruh perempuan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 5 & Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja / buruh juga berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

²⁵ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 1

²⁶ James Sidabalok, Hukum Perusahaan, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hlm. 196

Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama juga diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2) Hak untuk mendapatkan waktu istirahat dan cuti.

Pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan waktu istirahat dan cuti. Pemberian hak untuk istirahat dan cuti akan berpengaruh terhadap produktifitas pekerja/buruh dalam perusahaan. Waktu istirahat dan cuti diatur dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3) Hak untuk memperoleh perlindungan.

Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

4) Hak atas upah yang layak.

Ketentuan ini diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah sesuai dengan struktur dan skala upah yang telah disusun oleh pengusaha.

5) Hak untuk memperoleh jaminan sosial.

Sesuai dengan Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

6) Hak untuk membentuk serikat pekerja.

Ketentuan ini diatur dalam Pasal 104 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh keluarganya. Serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

7) Hak untuk melakukan mogok kerja.

Ketentuan ini diatur dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Yang dimaksud dengan tertib dan damai dalam pasal ini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha

atau orang lain atau milik masyarakat. Sedangkan yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Selain mengatur mengenai hak-hak dasar bagi pekerja/buruh, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh, yaitu :

- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- 3) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh wajib melakukan musyawarah untuk mufakat dengan pihak pengusaha apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.
- 4) Dalam hal mogok kerja sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis

kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

E. Penyelesaian Sengketa Upah

Berdasarkan pengertian tentang perselisihan hak dikaitkan dengan hak pekerja untuk mendapatkan upah pada dasarnya perselisihan hak ini terjadi karena hak pekerja untuk mendapatkan upah sesuai dengan standar tidak dipenuhi akibat adanya perbedaan pelaksanaan pemberian upah yang bertentangan baik yang bertentangan dengan undang-undang maupun perjanjian kerja. Penyelesaian sengketa yang dapat di tempot pekerja untuk memperjuangkan haknya tersebut adalah :

1) Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha. Gabungan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih. Pada prinsipnya memang ketika terjadinya perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Namun jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan maka perundingan dianggap gagal.

2) Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Apa itu

perundingan tripartit? Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

3) Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Namun tidak demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.



BAB III

PENYELESAIAN SENGKETA HAK DAN UPAH PEKERJA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA

A. Tanggung Jawab PT. Telekomunikasi Indonesia Terhadap Hak dan Upah Karyawan Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu elemen dari serangkaian upaya pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan kepada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh di semua sektor dan daerah yang ditunjukkan dengan adanya perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta memberi perlindungan terhadap tenaga kerja.

Berkaitan dengan itu maka pembangunan kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah kunci. Yang tujuannya adalah mengambil peran di dalam sistem kehidupan global tersebut. Sehingga apabila pasar bebas diberlakukan maka diharapkan kita tidak dipinggirkan oleh pemain baru dalam perekonomian di negara kita. Sehingga seperti di negara kita Republik Indonesia eksistensi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan. Komponen yang lainnya adalah alam, tenaga kerja, dan modal.

Hukum adalah keseluruhan peraturan hidup yang bersifat memaksa untuk melindungi kepentingan manusia di dalam masyarakat. Hak masyarakat

untuk mendapatkan perlindungan merupakan hak setiap warga negara Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa dan sebagai ideologi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tanggung jawab perusahaan merupakan kewajiban bagi perusahaan terhadap karyawan karena terjadinya pemutusan kontrak kerja sepihak terhadap karyawan yang dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan yang harus dibayarkan oleh perusahaan tersebut.

Tanggung jawab PT. Telekomunikasi Indonesia Terhadap Hak dan Upah Karyawan berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna didasarkan pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku:⁴¹

1. Kewajiban pembayaran upah

Perusahaan wajib memberikan upah tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan.

2. Hak kesejahteraan.

Karyawan berhak atas jaminan sosial, cuti, tunjangan, serta hak normatif lain yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan berkewajiban menghitung dan membayarkan hak-hak karyawan seperti uang

⁴¹ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 17 April 2026, Jam 10.00 WIB

pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan hukum.

Pada putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna tanggung jawab PT. Telekomunikasi Indonesia terhadap hak dan upah karyawan dengan membayar hak-hak Penggugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah dengan total sejumlah Rp. 214.209.603,00 (dua ratus empat belas juta dua ratus sembilan ribu enam ratus tiga puluh rupiah).⁴²

B. Faktor Penyebab PT. Telekomunikasi Indonesia Tidak Membayar Hak dan Upah Karyawan Sesuai Dengan Aturan Yang Berlaku

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh telah diatur di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan berbagai peraturan pelaksana lainnya.

Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Telah disebutkan dengan jelas pada Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Besarnya upah dan waktu dibayarkannya

⁴² Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 17 April 2026, Jam 10.00 WIB

upah oleh pengusaha kepada pekerja/buruh telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh.

Pemenuhan hak dan kewajiban oleh kedua belah pihak merupakan kunci utama dalam menjalankan perjanjian kerja secara efektif, dalam pemenuhan hak-hak pekerja seperti hak upah yang layak, jaminan kesehatan, dan jam kerja yang manusiawi akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Disisi lain, pemenuhan kewajiban oleh pekerja seperti disiplin kerja dan penyelesaian tugas secara profesional, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Faktor penyebab PT. Telekomunikasi Indonesia tidak membayar hak dan upah karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku berupa:⁴³

- 1) Adanya keterlambatan atau ketidaksesuaian perhitungan akibat kesalahan input data absensi, data cuti, atau kerusakan pada sistem penggajian (payroll)
- 2) Perbedaan pandangan antara manajemen dan serikat pekerja mengenai poin-poin remunerasi, tunjangan atau perhitungan bonus
- 3) Sengketa upah sering kali terjadi antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang menjadi mitra perusahaan. Jika

⁴³ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 17 April 2026, Jam 10.00 WIB

vendor bermasalah dengan arus kas, hal ini berdampak langsung pada pemenuhan hak karyawannya

- 4) Dalam proses penggabungan atau rasionalisasi anak perusahaan, terjadi penyesuaian struktur organisasi yang memicu konflik pemenuhan hak pesangon atau penyesuaian status kepegawaian
- 5) Penyesuaian regulasi ketenagakerjaan pemerintah, pemotongan pajak, atau iuran jaminan sosial yang terkadang menimbulkan penyesuaian penundaan dalam proses pencairan.

Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, faktor penyebab PT. Telekomunikasi Indonesia tidak membayar hak dan upah karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku karena PT. Telekomunikasi Indonesia telah memberhentikan Penggugat sebagai karyawan secara hormat tetapi memperlakukan Penggugat sebagai pekerja secara tidak adil dan sewenang-wenang karena tidak memberikan hak Penggugat yang sepatutnya akibat dari pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri.⁴⁴

C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Menyelesaikan Sengketa Hak dan Upah Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Pertimbangan hakim dalam menyelesaikan sengketa hak dan upah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia sangat bergantung pada fakta-fakta

⁴⁴ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 17 April 2026, Jam 10.00 WIB

spesifik dari setiap kasus individual dan bukti yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Hakim mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat (karyawan) dengan Tergugat PT. Telekomunikasi Indonesia. Status ini penting untuk menentukan hak-hak pekerja.

Hakim memeriksa apakah perusahaan telah mengikuti prosedur yang benar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, termasuk adanya surat peringatan (SP) atau melalui bipartit dan mediasi. Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan karena pelanggaran, hakim akan mengevaluasi bukti-bukti yang diajukan oleh perusahaan untuk membuktikan pelanggaran tersebut. Dalam satu kasus, Penggugat mengklaim tidak pernah mengetahui klausul pasal peraturan perusahaan yang dituduhkan dilanggar.

Putusan pengadilan diharapkan memenuhi tiga unsur utama: keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Keadilan memastikan bahwa putusan tidak memihak dan mengakui hak serta kewajiban semua pihak. Kepastian hukum menjamin bahwa putusan didasarkan pada fakta yang terbukti dan hukum yang berlaku, serta memberikan dasar yang jelas. Kemanfaatan berarti putusan tersebut dapat dieksekusi dan memberikan dampak positif bagi para pihak dan masyarakat.

Berikut beberapa pertimbangan hakim dalam pemutusan hubungan kerja sepihak PT. Telekomunikasi Indonesia:⁴⁵

⁴⁵ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 17 April 2026, Jam 10.00 WIB

1. Keadilan

Hakim harus memastikan bahwa putusan yang diambil adil bagi kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja. Ini termasuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti pesangon, uang penggantian hak, dan upah proses jika terbukti PHK dilakukan secara sepihak dan tidak sah.

2. Kepastian hukum

Putusan hakim harus memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang berselisih. Ini berarti putusan harus jelas dan tidak menimbulkan multi tafsir serta didasarkan pada aturan hukum yang berlaku.

3. Kemanfaatan

Putusan hakim juga harus mempertimbangkan kemanfaatan bagi semua pihak yang terlibat termasuk kemungkinan pemulihan hubungan kerja jika memungkinkan. Hakim juga harus mempertimbangkan dampak putusan terhadap hubungan industrial secara keseluruhan.

4. Kesesuaian dengan Undang-Undang

Hakim wajib merujuk pada Undang-Undang ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, termasuk Undang-Undang cipta kerja dalam menilai apakah PHK yang dilakukan oleh pengusaha sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dan tidak melanggar hak-hak pekerja.

5. Pembuktian alasan PHK

Hakim akan memeriksa apakah pengusaha telah mengikuti prosedur PHK yang benar termasuk melakukan perundingan bipartit, memberikan pemberitahuan tertulis, dan memberikan hak-hak pekerja.

6. Prosedur PHK

Hakim akan memeriksa apakah pengusaha telah mengikuti prosedur PHK yang benar termasuk melakukan perundingan bipartit memberikan pemberitahuan tertulis dan memberikan hak-hak pekerja.

7. Akibat hukum

Hakim akan mempertimbangkan akibat hukum dari PHK, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Jika PHK terbukti sah hakim dapat memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja, membayar pesangon, dan memberikan ganti rugi.

8. Fakta-fakta kasus

Hakim juga akan mempertimbangkan fakta-fakta khusus dari kasus tersebut seperti alasan PHK, kondisi ekonomi perusahaan (jika terkait efisiensi), dan riwayat kerja pekerja.

Dalam memutus perkara, hakim memiliki beberapa pertimbangan penting yaitu:⁴⁶

⁴⁶ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 17 April 2026, Jam 10.00 WIB

1. Hakim harus mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan, baik fakta peristiwa maupun fakta hukum.

Hakim perlu menganalisis dan mempertimbangkan semua bukti yang diajukan oleh pihak-pihak yang berperkara termasuk alat bukti seperti saksi, surat, dan dokumen lainnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses persidangan berjalan adil dan kebenaran dapat ditemukan.

2. Hakim harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang relevan, hukum kebiasaan, yurisprudensi, dan doktrin hukum sebagai dasar keputusan.

Hakim harus merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta hukum acara perdata. Selain itu, hakim juga dapat mempertimbangkan yurisprudensi (putusan pengadilan terdahulu yang memiliki kekuatan hukum yang sama) dan doktrin hukum (pendapat ahli hukum) sebagai dasar pertimbangan.

3. Pertimbangan hakim juga harus memperhatikan aspek keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi para pihak yang berperkara.

Putusan hakim harus mencerminkan tiga asas penting dalam hukum perdata yaitu:

- a. Keadilan

Putusan harus adil bagi semua pihak yang berperkara, mempertimbangkan hak dan kewajiban masing-masing.

b. Kepastian hukum

Putusan harus memberikan kepastian hukum, artinya putusan tersebut harus jelas, tegas dan dapat dipahami.

c. Kemanfaatan

Putusan harus memberikan manfaat bagi para pihak yang berperkara dan masyarakat secara umum.

Pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Telekomunikasi Indonesia berdasarkan putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, hakim menyelesaikan sengketa hak dan upah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia dengan merujuk pada perjanjian kerja bersama (PKB), Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 dan Nomor 36 Tahun 2021. Pertimbangan hukum berfokus pada validasi hak-hak pekerja, perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK), serta pemenuhan prosedur mediasi, dengan menguji bukti tertulis dan saksi untuk menilai sahnya alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemotongan upah.⁴⁷

⁴⁷ Aidil Akbar, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, Wawancara Tanggal 17 April 2026, Jam 10.00 WIB

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian diatas, sebagai rangkaian akhir penutup dari skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Tanggung jawab PT. Telekomunikasi Indonesia terhadap hak dan upah karyawan berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna yaitu perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
2. Faktor penyebab PT. Telekomunikasi Indonesia tidak membayar hak dan upah karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku karena PT. Telekomunikasi Indonesia telah memberhentikan Penggugat sebagai karyawan secara hormat tetapi memperlakukan Penggugat sebagai pekerja secara tidak adil dan sewenang-wenang karena tidak memberikan hak Penggugat yang sepatutnya akibat dari pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri.
3. Pertimbangan hukum hakim dalam menyelesaikan sengketa hak dan upah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia berdasarkan putusan nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna yaitu berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dan ketentuan hukum yang

mencakup saran untuk mencapai keadilan dimana tujuan hukum tersebut adalah keadilan dan asas hukum.

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pemberi kerja untuk dapat melakukan pertimbangan sangat matang karena pengaruh pemutusan hubungan kerja sepihak cukup besar bagi Perusahaan dan pekerja itu sendiri, dan Perusahaan dapat membina hubungan kerja yang baik dengan pekerja.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk dapat mematuhi aturan yang berlaku agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja sepihak yang dapat merugikan karena timbulnya faktor-faktor penyebab PHK.
3. Diharapkan kepada pekerja untuk dapat melakukan musyawarah sebelum mengambil tindak lanjut melalui pengadilan dalam penyelesaian masalah.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Abdulkadir Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993
- Abner Hutabarat, Kebijakan Upah Minimum, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, Jakarta, 1998
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007
- , Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, 2019
- Agusmidah, Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006
- Andi Hamzah, Kamus Hukum, Ghalia Indonesia, 2005
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan II, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994
- Djumadi, Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, 2004
- Dumairy, Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5, Erlangga, Jakarta, 1996
- Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jambatan, Jakarta, 1994
- Kartasapoetra, R., Hukum Perburuan di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, cet. Ke-1, 1986

Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005

R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013

Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001

Subekti, Hukum Perjanjian, Cet. Ke- 19, Intermasa, Jakarta, 2001

Suwarto, Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan (1 st ed), Kantor Perburuhan Internasional, 2003

Zainal Asikin, Pengantar Hukum Perusahaan, Cetakan ke-1, Kencana, Jakarta, 2016

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, Masalah Rawan dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia, Jurnal Mimbar Justitia Vol. II No.02 Edisi Juli-Desember, 2016

Yamitema T.J Laoly, Tesis : Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008



PUTUSAN
Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

MADZARIO AKBAR SIREGAR, Tempat/Tanggal Lahir Bandung, 17 Juni 1984, NIK 1271071706840004, Pekerjaan Karyawan BUMN, Alamat Jalan Jahe Raya Nomor 10 P. Simalingkar, Desa Mangga, Kecamatan Medan Tuntungan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdomisili di Jalan Tandil, Lorong Langgar Gampong Ateuk Meunjeng, Kota Banda Aceh, diwakili oleh Kuasa Hukumnya Hendri Saputra, S.H.I. Advokat/Konsultan Hukum yang beralamat di Jalan Dr. Mr. Mohd. Hasan, Banda Aceh berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 September 2023, sebagai **PENGGUGAT**; ;

Lawan

PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO), Tbk, beralamat di Graha Merah Putih, Jalan Japati Nomor 1 Bandung, Provinsi Jawa Barat diwakili oleh Afriwandi selaku Direktur Human Capital Management dan memberikan Kuasanya kepada Sutan Alhamsyahbana Haqiqi dkk. berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Juli 2024, Sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Halaman 1 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 14 Juni 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 20 Juni 2024 dalam Register Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat (PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Witel Aceh), mulai sejak tanggal 17 November 2003 s/d Juli 2024), selama $\pm$ 19 (sembilan belas) tahun 8 (delapan) bulan, atau terhitung dari sejak Pengangkatan Masa Percobaan sesuai Surat Keputusan Kepala Divisi Regional I Sumatra Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Nomor SK. 935/PS320/RE1-052/2003, tanggal 17 November 2003 tentang Pengangkatan Karyawan Dalam Masa Percobaan. Dan selanjutnya Penggugat diangkat oleh Tergugat sebagai karyawan tetap sesuai Surat Keputusan Kepala Divisi Regional I Sumatra Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Nomor SK. 227/PS320/RE1-052/2004, tanggal 27 Februari 2004 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, dengan gaji sejumlah Rp225.000,00(Dua ratus dua puluh lima ribu rupiah), (P-1 dan P-2);
2. Bahwa jabatan terakhir Penggugat sebelum mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat adalah sebagai Manager Wholesale Access Network Witel Aceh Divisi Telkom Regional I (Banda Aceh), sesuai Surat Keputusan Kepala Divisi Regional I Sumatra Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Nomor SK. 280/PS740/HCB-101/2022, tanggal 25 Agustus 2022 tentang Promosi Karyawan, dengan menerima gaji pokok setiap akhir bulan sejumlah Rp28.561.284,00 (Dua puluh delapan juta lima ratus enam puluh satu ribu dua ratus delapan puluh empat rupiah), terdiri dari gaji pokok

Halaman 2 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejumlah Rp24.261.284,00 dan fasilitas jabatan sejumlah Rp4.300.000,00 (P-3 s/d P-6);

3. Bahwa Penggugat karena alasan keluarga pada Juli 2023 telah mengajukan pengunduran diri Atas Permintaan Sendiri sebagai karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Tergugat) baik melalui lisan tanggal 10 Juli 2023 maupun secara tertulis masing-masing sesuai surat Nomor C Tel.02/PS.OO0/R1W-HO400000/2023 tanggal 13 Juli 2023 dan Surat Nomor C.Tel.()/PS.000/R1W-HO400000/2023 tanggal 27 Juli 2023. Bahwa tata cara pengunduran diri Penggugat sebagai karyawan dari perusahaan (Tergugat) telah sesuai dengan aturan yang berlaku yang diatur dalam pasal 36 huruf (i) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, (P-7 dan P-8);
4. Bahwa atas surat permintaan pengunduran diri sebagai karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk baik yang Penggugat ajukan secara lisan dan tulisan tersebut Tergugat telah menindaklanjuti dengan melakukan konseling sebanyak 3 (tiga) kali, masing-masing sesuai Berita Acara Klarifikasi tanggal 11 Juli 2023 yang dilakukan oleh Manager SS&GS Witel Aceh An. Mona Maisyarah, diketahui GM Witel Aceh An. T. Fauzan, Konseling tanggal 14 Juli 2023 dan terakhir Berita Acara Dengar Klarifikasi tanggal 28 Agustus 2023 yang dilakukan secara virtual melalui aplikasi Zoom oleh Human Capital Business Partner Center (HCBP). Dan dari hasil konseling tersebut perusahaan (Tergugat) telah mengeluarkan Berita Acara Dengar Klarifikasi (BADK), berdasarkan lampiran BADK tersebut pihak perusahaan menetapkan secara sepihak perolehan hak karyawan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja atas keinginan sendiri dengan rincian sebagai berikut:
 - Uang Pisah Rp100 000,00;
 - BFPT Rp0;
 - Uang Penghargaan Purna Bakti Rp5.250.000,00;
 - Biaya atau ongkos kembali ketempat asal lamaran Rp4.000.000,00;

Halaman 3 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Total hak pekerja yang telah diterima karena diserahkan secara sepihak oleh Tergugat adalah Rp9.350.000,00; (P-9 s/d P-11);
- 5. Bahwa pada akhir September 2023, Tergugat telah memberhentikan Penggugat sebagai karyawan secara hormat dari perusahaan hal mana sesuai Surat Keputusan Senior General Manager Human Capital Bussiness Partner Center (HCBP) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Nomor SK.2166/PS910/HCB.201/2023 tanggal 25 September 2023 tentang pemberhentian dengan hormat sebagai karyawan perusahaan atas permintaan sendiri dan dalam surat keputusan tersebut, perusahaan secara sepihak menetapkan hak-hak karyawan tanpa persetujuan karyawan atas permintaan sendiri dengan tetap mengacu pada Berita Acara Dengar Klarifikasi (BADK) tertanggal 28 Agustus 2023 yang selengkapny telah diuraikan pada poin surat gugatan diatas, (P-12)
- 6. Bahwa Tergugat telah memperlakukan Penggugat sebagai pekerja/karyawan secara tidak adil dan sewenang-wenang karena tidak memberikan hak Penggugat yang sepatutnya akibat dari pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri sehingga Tergugat keberatan dengan tidak menandatangani BADK tersebut serta menolak besaran hak pekerja yang diberikan oleh Tergugat pada Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja atas Permintaan Sendiri tersebut karena kebijakan Tergugat tersebut jelas-jelas sepihak dan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 7. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 36 huruf (i) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan salah satu alasan Pemutusan hubungan Kerja adalah karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas keinginan sendiri dan atas pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri tersebut. Pekerja/buruh berhak mendapatkan hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat (1), Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo, Pasal

Halaman 4 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



40 Ayat (1), Ayat (2 huruf i dan Ayat (3) huruf f Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada pokoknya hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah tersebut adalah sama yaitu selengkapnya sebagai berikut :

7.1. Pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003, 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”;

7.2. Pasal 156 Ayat (2) huruf i, berbunyi :

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) paling sedikit sebagai berikut, masa kerja 8 {delapan} tahun atau lebih 9 (sembilan) bulan upah”;

7.3. Pasal 156 Ayat (3) huruf f, berbunyi :

“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) ditetapkan sebagai berikut, masa kerja 18 (delapan belas) atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun 7 (tujuh) bulan upah”;

8. Bahwa adapun rincian perhitungan hak Penggugat sebagai pekerja kami yang belum dibayar oleh perusahaan (Tergugat) akibat pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri mengacu pada ketentuan Pasal 156 Ayat (1), Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 ayat (1), ayat (2) huruf i dan ayat (3) huruf f Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang dihubungkan dengan masa kerja Penggugat pada perusahaan selama 19 (sembilan belas) tahun 8 (delapan) bulan dengan rincian pada pokoknya sebagai berikut :

- Uang pesangon $Rp28.561.284 \times 9$ bulan upah = Rp257.051.556;
- Uang penghargaan masa kerja $Rp28.561.284 \times 7$ bulan upah = Rp199.928.988,00;

Halaman 5 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang penggantian hak 15 persen dari pesangon Rp38.557.733,00;
- Uang Hak Cuti Besar $\text{Rp}28.561.284 \times 1.5 = \text{Rp} 42.841.926,00$
- Uang Tabungan Hari Tua 20 persen dari manfaat pensiun (DPLK)
 $\text{Rp}277.499.107 \times 20 \text{ persen} = \text{Rp}55.499.821,00$
- Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3), pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak lainnya yang bisa diterima
 $\text{Rp}28.561.284,00 \times 5 \text{ bulan upah} = \text{Rp}142.806.420,00$;

Sehingga total hak Penggugat sebagai pekerja yang belum dibayar Tergugat adalah sejumlah Rp736.686.444,00 (Tujuh ratus tiga puluh enam juta enam ratus delapan puluh enam ribu empat ratus empat puluh empat rupiah);

Bahwa karena Tergugat belum membayar hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri sejumlah perhitungan tersebut diatas, sehingga sudah sepatutnya untuk keadilan pengadilan menghukum Tergugat agar membayar hak Penggugat sebagai pekerja dengan nilai seluruhnya sebagaimana tersebut diatas;

9. Bahwa melalui gugatan ini perlu juga Penggugat sampaikan dimana selain Tergugat tidak berlaku adil pada Penggugat karena tidak membayar hak pekerja sepatutnya sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berlaku, selain itu Tergugat juga berlaku sewenang-wenang dan secara sepihak menonaktifkan akun aplikasi kepegawaian digital An. Penggugat sekaligus menyatakan dengan sepihak status Penggugat melalui aplikasi digital perusahaan telah Pensiun sehingga akibatnya sejak Penggugat mengajukan surat pengunduran diri dari perusahaan Juli 2023 hingga sebelum terbitnya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dari perusahaan (Tergugat) tanggal 25 September 2023, Penggugat tidak bisa lagi mengakses ke akun aplikasi kepegawaian digital perusahaan meskipun Penggugat telah berusaha memasukkan user name dan password penggugat, namun ditolak oleh sistem. Dan karena perusahaan (Tergugat) telah menutup secara sepihak akses aplikasi kepegawaian digital perusahaan dan

Halaman 6 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



menyatakan Penggugat dengan status pensiun sehingga berdampak Penggugat tidak bisa lagi mengakses dan melakukan aktifitas menyangkut pekerjaan diperusahaan, seperti tidak lagi membuka absensi, status kepegawaian, slip gaji dan bentuk kegiatan perusahaan lainnya yang seluruhnya termuat dalam aplikasi digital perusahaan tersebut, (P-12 s/d P-14);

10. Bahwa oleh karenanya tindakan pendahuluan Tergugat secara sepihak menyatakan status Pensiun Penggugat sebagai karyawan melalui aplikasi digitas padahal Tergugat belum memberhentikan Tergugat secara resmi melalaui surat keputusan perusahaan yang sah adalah tindakan yang sewenang-wenang dan bertentangan dengan peraturan yang berlaku;
11. Bahwa setelah Tergugat dengan sengaja menonaktifkan akses aplikasi digital an. Penggugat sehingga Penggugat tidak bisa lagi melaksanakan aktifitas pekerjaan, namun sebaliknya Penggugat malah memberikan Surat Teguran/Pemanggilan pertama dan kedua pada Penggugat masing-masing surat tertanggal 08 September 2023 dan surat tertanggal 17 September 2023. Surat teguran tersebut sama sekali tidak beralasan dan terkesan Tergugat ingin mempermainkan Penggugat karena faktanya bukan Penggugat yang tidak bersedia bekerja melainkan tindakan Tergugat sendiri yang telah menutup seluruh akses Penggugat pada perusahaan dengan memblokir aplikasi digital kepegawaian Penggugat sehingga akibatnya Penggugat tidak bisa lagi mengakses dan melaksanakan aktifitas perusahaan karena faktanya perusahaan menggunakan aplikasi digital dalam setiap aktifitas perusahaan, (P-15 dan P-16);
12. Bahwa Penggugat dengan patut dan santun telah memohon hak pada Tergugat tapi pihak Tergugat tidak mengubrisnya sehingga Penggugat memohon bantuan mediasi melalui Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, namun hingga Mediator menerbitkan Anjuran Tertulis tanggal 3 Mei 2024 akan tetapi Tergugat tidak beritikad baik untuk membayar hak Penggugat (P-17);



13. Bahwa agar gugatan Penggugat tidak hampa dan sia-sia, maka cukup beralasan Penggugat memohon untuk diletakkan sita jaminan (*Conservatoir beslaag*) atas dan terhadap harta-harta milik Tergugat, baik berupa benda tidak bergerak maupun benda bergerak, yang rincinya akan Penggugat ajukan secara terpisah dengan permohonan khusus untuk itu di persidangan nanti;
14. Bahwa Penggugat juga khawatir itikat tidak baik Tergugat untuk mematuhi isi putusan Pengadilan dalam perkara a quo, maka Penggugat memohon agar Pengadilan juga menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) kepada Penggugat sejumlah Rp 2.000.000,00. (Dua juta rupiah) per hari, terhitung sejak perkara ini didaftarkan pada Pengadilan Negeri Banda Aceh sampai Tergugat melaksanakan isi putusan;
15. Bahwa timbulnya perkara ini, akibat dari Tergugat tidak menunaikan kewajibannya kepada Penggugat, oleh karena itu sudah selayaknya segala biaya yang timbul dalam perkara ini diembankan pada Tergugat; Berdasarkan seluruh uraian posita gugatan tersebut diatas, maka Penggugat memohon kepada Ketua/Majelis Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh untuk dapat kiranya memanggil kami kedua belah pihak, Penggugat dan Tergugat dalam suatu persidangan khusus untuk itu dan berkenan kiranya memberi putusan dalam perkara ini dengan amar dan diktumnya sebagai berikut:
 1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (*Conservatoir Beslaag*) atas dan terhadap harta-harta milik Tergugat oleh Jurusita Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;
 3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai pekerja dengan jenis hak dan besarnya sebagai berikut :
 - 3.1. Uang pesangon $Rp28.561.284 \times 9$ bulan upah = Rp 257.051.556,00;
 - 3.2. Uang penghargaan masa kerja $Rp28.561.284 \times 7$ bulan upah = Rp199.928.988,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3.3. Uang penggantian hak 15persen dari pesangon Rp38.557.733,00;
- 3.4. Uang hak cuti besar $Rp28.561.284 \times 1.5 = Rp42.841.926,00$
- 3.5. Uang tabungan hari tua 20persen dari manfaat pensiun (DPLK)
 $Rp277.499.107 \times 20persen = Rp55.499.821,00$
- 3.6. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3), pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak lainnya sejumlah $Rp 28.561.284 \times 5$ bulan upah = $Rp142.806.420,00$;

Totalnya sejumlah Rp 736.686.444,00 (Tujuh ratus tiga puluh enam juta enam ratus delapan puluh enam ribu empat ratus empat puluh empat rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*Dwangsoom*) kepada Penggugat sejumlah Rp2.000.000. (Dua juta rupiah) per hari, terhitung sejak perkara ini didaftarkan pada Pengadilan Negeri Banda Aceh sampai Tergugat melaksanakan isi putusan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir Kuasanya Hendra Saputra, S.H.I., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 September 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 27 Juni 2024 dengan Register Nomor W1-U1/25/HK.02/VI/2024 dan Tergugat hadir Kuasanya Sutan Alhamsyahbana Haqiqie dkk., berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Juli 2024 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banda Aceh tanggal 15 Juli 2024 dengan Register Nomor W1-U1/27-/HK.02/VII/2024, masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

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

Halaman 9 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

DALAM EKSEPSI

1. KOMPETENSI RELATIF

a. Berdasarkan Surat Keputusan Senior Manager Human Capital Business Partner 1 Perusahaan Perseroan (Persero) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Nomor 935/PS720/HCB-101/2023, tanggal 27 Juni 2023, tentang Pengawakan Organisasi, penugasan Penggugat terakhir adalah sebagai Mgr BGES, MBB, FBB Access & Service Operation dengan lokasi kerja pada Witel Bengkulu, Divisi Telkom Regional I ("SK Pengawakan Organisasi Witel Bengkulu"), yang dalam hal ini Witel Bengkulu beralamat pada Jl. Letjend Suprpto No.132, Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu. Sehingga berdasarkan SK Pengawakan Organisasi tersebut, lokasi kerja Penggugat adalah di Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu.

b. Pada tanggal 13 Juli 2023, Penggugat mengirimkan Nota Dinas Elektronik Nomor C.Tel.01/PS 340/R1W-H0400000/2023 kepada Sdr. Executive Vice President Telkom Regional I perihal: Surat Pengunduran Diri a.n. Madzario Akbar Siregar / NIK. 840042., yang dalam Nota Dinas Elektronik tersebut Penggugat dengan sadar menyampaikan, pada intinya sebagai berikut:

"Sehubungan dengan mutasi kami dari posisi Manager Wholesale Access Network Witel Aceh ke posisi Manager BGES, MBB, FBB Access & Service Operation Witel Bengkulu terhitung sejak tanggal 1 Juli 2023.

Sehubungan hal tersebut diatas, setelah dilaksanakan konseling kepada kami, maka kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Madzario Akbar Siregar

NIK : 840042

Halaman 10 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jabatan : MGR BGES, MBB, FBB Access & Service Operation
Bengkulu

Wilayah Kerja : Witel Bengkulu”

berdasarkan hal tersebut di atas, tidak terbantahkan bahwa Penggugat mengakui wilayah kerja terakhir Penggugat adalah di Witel Bengkulu sebagai MGR BGES, MBB, FBB Access & Service Operation Bengkulu.

- c. Pada tanggal 27 Juli 2023, Penggugat mengirimkan Nota Dinas Elektronik Nomor C.Tel.02/PS 000/R1W-H0400000/2023 kepada Sdr. Senior General Manager Human Capital Business Partner Center perihal: Permohonan Pengunduran Diri menjadi Karyawan PT Telkom., yang dalam Nota Dinas Elektronik tersebut Penggugat dengan sadar menyampaikan, pada intinya sebagai berikut:

“Menindaklanjuti :

1. Nota Dinas Manager BGES, MBB, FBB Access & Service Operation No. C.Tel.01/PS 340/R1W-H0400000/2023 tanggal 13 Juli 2023 Perihal : Surat Pengunduran Diri a.n. Madzario Akbar Siregar / NIK. 840042.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, setelah dilaksanakan konseling lanjutan kepada Saya bahwa:

Nama : Madzario Akbar Siregar

NIK : 840042

Jabatan :MGR BGES, MBB, FBB Access & Service
Operation Bengkulu

Wilayah Kerja : Witel Bengkulu

Bermaksud untuk menyampaikan pengunduran diri Saya dari Jabatan Manager BGES, MBB, FBB Access & Service Operation Witel Bengkulu dan juga sebagai karyawan PT TELEKOMUNIKASI Indonesia Tbk.”

berdasarkan hal tersebut di atas, Penggugat sekali lagi mengakui bahwa wilayah kerja terakhir Penggugat adalah di Witel Bengkulu

Halaman 11 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



sebagai MGR BGES, MBB, FBB Access & Service Operation Bengkulu.

d. Witel Bengkulu (Wilayah Telekomunikasi Bengkulu) yang merupakan wilayah kerja Penggugat terletak di Kota Bengkulu berada di wilayah yurisdiksi Pengadilan Negeri Bengkulu.

e. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI"), mengatur bahwa perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi buruh bekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 81 UU PPHI yang berbunyi:

"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja"

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, jelas dan nyata, tempat bekerja Penggugat adalah Witel Bengkulu di Kota Bengkulu, sehingga Penggugat telah salah menyampaikan Gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, karena yang berwenang mengadili adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu, bukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh. Oleh karena itu, sudah sepatutnya Gugatan *a quo* ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim, atau setidaknya tidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima.

2. GUGATAN TIDAK JELAS (OBSCUR LIBEL)

a. Penggugat dalam positanya mendalilkan bahwa putusannya hubungan kerja dengan Tergugat adalah karena pengunduran diri atas permintaan sendiri, namun dalam posita lainnya dan dalam petitumnya Penggugat menuntut hak yang diatur dalam Pasal 155 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") serta Pasal 40 ayat (1), ayat (2) huruf i dan ayat (3) huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja

Halaman 12 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35 Tahun 2021"). Yang mana ketentuan tersebut bukan ketentuan yang mengatur tentang hak akibat putusnya hubungan kerja dengan Tergugat karena pengunduran diri atas permintaan/ kemauan sendiri, sehingga terdapat pertentangan antar posita dalam Gugatan dan pertentangan antara posita dengan petitum dalam Gugatan.

b. Penggugat telah keliru menggunakan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan karena pasal tersebut telah dihapus dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tanggal 31 Maret 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang ("UU Cipta Kerja"). Demikian juga telah keliru menggunakan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan karena pasal tersebut telah diubah dengan terbitnya UU Cipta Kerja, khususnya ketentuan Pasal 156 ayat (4). Sehingga dasar hukum yang dijadikan dasar Gugatan, tidak ada dan tidak jelas. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, jelas dan nyata, dengan adanya pertentangan antar posita dalam Gugatan dan pertentangan antara posita dengan petitum dalam Gugatan, dan penggunaan dasar hukum yang keliru/salah dalam Gugatan *a quo*, maka Gugatan menjadi kabur dan tidak jelas (*obscur libel*). Oleh karena itu, sudah sepatutnya Gugatan *a quo* ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim, atau setidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima, hal tersebut sesuai dengan:

a. Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor: 492 K/Sip/1970 tertanggal 16 Desember 1970, yang kaidah hukumnya:

"Gugatan kabur (kabur) atau tidak sempurna harus dinyatakan tidak dapat diterima".

b. Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor: 565 K/Sip/1973 tertanggal 21 Agustus 1974, yang kaidah hukumnya:

"Jika gugatan tidak jelas maka gugatan tidak dapat diterima".

DALAM POKOK PERKARA

Halaman 13 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



1. Bahwa apa yang dikemukakan oleh Tergugat dalam Eksepsi, mohon dianggap dimuat juga dalam Pokok Perkara.
2. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui Tergugat.
3. Bahwa pada angka 1 sampai dengan angka 5, halaman 1 sampai dengan halaman 3 Gugatan, Penggugat menyampaikan hal yang intinya sebagai berikut:
 - a. Penggugat merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan Tergugat dengan masa kerja kurang lebih 19 tahun 8 bulan.
 - b. Jabatan terakhir Penggugat sebelum mengundurkan diri perusahaan Tergugat adalah sebagai Manager Wholesale Access Network Witel Aceh Divisi Regional I (Banda Aceh), sesuai Surat Keputusan Kepala Divisi Regional I Sumatera Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Nomor SK.280/PS740/HCB-101/2022, tanggal 25 Agustus 2022 tentang promosi karyawan.
 - c. Perusahaan Tergugat menetapkan secara sepihak tanpa persetujuan Penggugat mengenai perolehan hak karyawan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas keinginan sendiri.
 - d. Bahwa dikarenakan alasan keluarga, pada bulan Juli 2023, Penggugat mengajukan pengunduran diri atas permintaan sendiri sebagai karyawan.
 - e. Bahwa permintaan pengunduran diri Penggugat (atas permintaan sendiri) sudah disampaikan kepada Tergugat dengan ketentuan pemberian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Tergugat menanggapi sebagai berikut:

- a. Penggugat mengakui sendiri berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah karena pengunduran diri atas permintaan sendiri dari Penggugat.
- b. Dalil Penggugat yang menyatakan jabatan terakhir Penggugat sebelum mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat sebagai

Halaman 14 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Manager Wholesale Access Network Witel Aceh Divisi Regional I (Banda Aceh) adalah tidak benar dan sangat mengada-ada, karena pada faktanya terhitung sejak 1 Juli 2023, Penggugat telah ditugaskan ditempat yang baru berdasarkan SK Pengawakan Organisasi Witel Bengkulu (yang mana dokumen ini sudah diterima serta diketahui Penggugat), yaitu Penggugat ditugaskan sebagai Manager BGES, MBB, FBB Access & Service Operation Witel Bengkulu. Demikian juga pada tanggal 13 Juli 2023, Penggugat mengirimkan Nota Dinas Elektronik Nomor C.Tel.01/PS 340/R1W-H0400000/2023 kepada Sdr. Executive Vice President Telkom Regional I perihal: Surat Pengunduran Diri a.n. Madzario Akbar Siregar / NIK. 840042., yang dalam Nota Dinas Elektronik tersebut Penggugat dengan sadar yang pada intinya menerangkan bahwa jabatannya adalah Manager BGES, MBB, FBB Access & Service Operation Bengkulu, bukan sebagai Manager Wholesale Access Network Witel Aceh Divisi Regional I (Banda Aceh).

- c. Dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat menetapkan secara sepihak tanpa persetujuan Penggugat mengenai perolehan hak karyawan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas keinginan sendiri, adalah keliru dan sangat mengada-ada. Karena penentuan perolehan hak karyawan tidak ditentukan secara sepihak oleh Tergugat, namun ditentukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan ketentuan internal Perusahaan yang berlaku.
- d. Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri atas permintaan/kemauan sendiri, dalam hal ini tunduk pada ketentuan PP 35 Tahun 2021, yang mengatur sebagai berikut:

a) Pasal 50:

“Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

Halaman 15 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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.”

Berdasarkan hal tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri atas permintaan/kemauan sendiri oleh Penggugat memenuhi ketentuan Pasal 50 PP 35 Tahun 2021.

b) Pasal 40 ayat (4):

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil atau belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Berdasarkan hal tersebut di atas, Pasal 40 ayat (4) PP 35 Tahun 2021 mengatur secara spesifik dan tegas mengenai uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Sehingga dikarenakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan pengunduran diri atas permintaan/kemauan sendiri dari Penggugat, maka mengenai hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat tunduk terhadap Pasal 50 Jo. Pasal 40 ayat (4) PP 35 Tahun 2021.

4. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 6 sampai dengan angka 15, halaman 3 sampai dengan halaman 5 Gugatan, sebagai berikut:

- a. Bahwa dalil Penggugat pada angka 6 sampai dengan angka 15 Gugatan adalah tidak benar. Penggugat secara sepihak dan dengan pemikirannya sendiri telah menyimpulkan bahwa Tergugat memperlakukan Penggugat secara tidak adil dan sewenang-wenang karena tidak memberikan hak Penggugat yang sepatutnya akibat dari pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri.

Halaman 16 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



b. Bahwa Tergugat telah memperlakukan Penggugat secara adil terhadap pengunduran diri yang disampaikan sendiri oleh Penggugat melalui Nota Dinas Elektronik Nomor: C.Tel.01/PS 340/R1W-H0400000/2023 tanggal 13 Juli 2023, perihal: Surat Pengunduran Diri a.n. Madzario Akbar Siregar / NIK. 840042 dan Nota Dinas Elektronik Nomor: C.Tel.02/PS000/R1W-H0400000/2023 tanggal 27 Juli 2023 perihal: Permohonan Pengunduran Diri Sebagai Karyawan PT Telkom, yang dibuat sendiri oleh Penggugat, Tergugat sudah melakukan klarifikasi dan memberikan konseling untuk meyakinkan dan memastikan keputusan Penggugat terkait pengunduran diri Penggugat dari perusahaan Tergugat, yang dapat dilihat dari dokumen-dokumen berikut:

- 1) Berita Acara Klarifikasi antara Penggugat dengan perwakilan Tergugat tertanggal 11 Juli 2023.

Dalam Berita Acara Klarifikasi tersebut, Penggugat sendiri sudah mengakui dan menyampaikan bahwa pengunduran diri Penggugat adalah tidak ada paksaan dari pihak lain dan sebelumnya sudah berdiskusi dengan istri Penggugat, serta alasan Penggugat mengundurkan diri dikarenakan ingin berwirausaha secara mandiri.

- 2) Dalam Form Konseling antara Penggugat dengan perwakilan Tergugat pada tanggal 14 Juli 2023, Penggugat sendiri sudah mengakui dan menyampaikan terkait pengunduran diri Penggugat sebagai berikut:

- a) Keputusan yang diambil Penggugat sudah dipikirkan oleh Penggugat sebelumnya, bahkan keputusan tersebut sudah didiskusikan dengan istri Penggugat serta Penggugat telah siap dan menerima konsekuensi dari pengunduran diri Penggugat.
- b) Alasan Penggugat mengundurkan diri adalah karena keputusan pribadi (sejak awal menjadi Manager sudah cukup merasa berat, penempatan di Bengkulu jauh sekali dan merasa berat meninggalkan Aceh, serta Penggugat hendak meneruskan

Halaman 17 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



usaha kedua orang tua yaitu di bidang perabotan yang berlokasi di Medan).

Dengan memperhatikan poin a dan b di atas, terlihat jelas bahwa Tergugat sudah memperlakukan Penggugat dengan adil dan memberikan kesempatan kepada Penggugat apabila hendak mengubah keputusan pengunduran dirinya melalui Klarifikasi dan Konseling, akan tetapi Penggugat yakin tetap mengundurkan diri atas permintaan/kemauan sendiri sebagai karyawan Tergugat.

c. Bahwa Tergugat telah memberikan hak-hak Penggugat yang sepatutnya akibat dari pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas permintaan/kemauan sendiri berdasarkan ketentuan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan ketentuan internal Perusahaan yang berlaku:

- 1) Pengunduran diri Penggugat sebagai karyawan Tergugat merupakan atas permintaan/kemauan sendiri, sebagaimana diatur dalam PP 35 Tahun 2021. Dalam PP 35 Tahun 2021 tersebut terdapat pengaturan secara spesifik yaitu hak pekerja yang mengundurkan diri atas permintaan/kemauan sendiri adalah terbatas pada uang penggantian hak dengan rincian berupa cuti tahunan, biaya ongkos pulang untuk pekerja ke tempat pekerja diterima, dan hal lain yang ditetapkan pada perjanjian kerja.
- 2) PP 35 Tahun 2021 Pasal 50 jo. Pasal 40 ayat (4) menjadi dasar Tergugat memberikan hak-hak Penggugat sebagaimana yang disampaikan Penggugat pada angka 4 Posita Gugatan.

a) Pasal 50:

"Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, 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."

Halaman 18 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



b) Pasal 40 ayat (4):

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil atau belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”
- d. Ketentuan yang digunakan oleh Penggugat untuk menghitung hak-hak yang dituntut oleh Penggugat dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri atas permintaan/kemauan sendiri, yaitu Pasal 36 huruf i. PP 35 Tahun 2021 jo. Pasal 156 (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 ayat (1), ayat (2) huruf i dan ayat (3) huruf f PP 35 Tahun 2021 bukanlah ketentuan yang mengatur hak pekerja terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri atas permintaan/kemauan sendiri seperti yang Penggugat lakukan untuk berhenti bekerja sebagai karyawan Tergugat. Kemudian ketentuan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan (yang menjadi dalil Penggugat terkait hak Penggugat karena pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan) juga telah dihapus dengan terbitnya UU Cipta Kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut di atas, jelas dan nyata, Penggugat telah salah mendalilkan dasar hukum atas fakta yang sebenarnya terjadi yaitu Pemutusan Hubungan Kerja karena pengunduran diri atas permintaan/kemauan sendiri.
- e. Bahwa dalil Penggugat yang pada intinya menyatakan bahwa Tergugat berlaku sewenang-wenang dan secara sepihak menonaktifkan akun aplikasi kepegawaian digital atas nama Penggugat sekaligus menyatakan dengan sepihak status Penggugat melalui aplikasi digital Perusahaan telah pensiun adalah keliru dan tidak benar. Penggugat menyimpulkan sendiri bahwa kesulitan

Halaman 19 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat ketika akan mengakses aplikasi kepegawaian digital Perusahaan adalah dikarenakan tindakan Tergugat, padahal secara nyata kesulitan Penguat tersebut adalah akibat Penguat tidak menjalankan kewajibannya melakukan update password aplikasi akun kepegawaian Penguat, dimana update password tersebut wajib dilakukan seluruh karyawan Tergugat setiap 90 (sembilan puluh) hari sekali terhitung sejak penggantian password terakhir untuk memitigasi risiko kebocoran keamanan data, baik data karyawan maupun data perusahaan Tergugat. Pada faktanya, Penguat tetap dapat mengakses akun aplikasi kepegawaian digital Penguat sampai dengan terbitnya Surat Keputusan Tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sebagai Karyawan Perusahaan Atas Permintaan Sendiri pada tanggal 25 September 2023.

- f. Penguat telah salah menyampaikan rincian yang diterima oleh Penguat, hal tersebut dikarenakan berakhirnya hubungan kerja antara Penguat dan Tergugat merupakan pengunduran diri atas permintaan/kemauan sendiri oleh Penguat, yang dalam hal tersebut hak-hak Penguat terbatas sebagaimana ketentuan dalam Pasal 50 Jo. Pasal 40 ayat (4) PP 35 Tahun 2021, yang mana hak-hak Penguat berdasarkan ketentuan tersebut sudah dibayarkan oleh Tergugat.
- g. Permintaan kerugian yang didalilkan oleh Penguat tidak berdasar hukum dikarenakan hal sebagai berikut:
 - 1) Penguat telah menggunakan dasar hukum yang salah atas peristiwa hukum yang terjadi, dimana dalam Gugatan *a quo*, Penguat mendasarkan berakhirnya hubungan kerja antara Penguat dan Tergugat, dimana pengunduran diri atas permintaan/kemauan sendiri dari Tergugat tidak menggunakan ketentuan dalam Pasal 156 (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 40 ayat (1), ayat (2) huruf i dan ayat (3) huruf f dalam PP 35 Tahun 2021, melainkan menggunakan ketentuan dalam Pasal 50

Halaman 20 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Jo. Pasal 40 ayat (4) PP 35 Tahun 2021 yang mengatur hak Penggugat secara spesifik.

2) Permintaan *dwangsom* oleh Penggugat sejumlah Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) per hari adalah tidak berdasar dikarenakan:

a) Perhitungan *dwangsom* haruslah dimulai sejak terdapat putusan atas suatu perkara (bukan sejak didaftarkan sebagaimana permintaan Penggugat dalam Gugatan *a quo*), hal tersebut sesuai dengan Pasal 606 a dan Pasal 606 b *Reglement op de Rechtsvordering*, yang mengatur sebagai berikut:

(1) Pasal 606 a, yang mengatur sebagai berikut:

“Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa”

(2) Pasal 606 b, yang mengatur sebagai berikut:

“Bila keputusan tersebut tidak dipenuhi, maka pihak lawan dari terhukum berwenang untuk metaksanakan keputusan terhadap sejumlah uang paksa yang telah ditentukan tanpa terlebih dahulu memperoleh alas hak baru menurut hukum”

b) Berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku serta Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. nomor: 791K/Sip/1972, secara tegas melarang ditetapkannya uang paksa (*dwangsom*) terhadap gugatan yang petitumnya menuntut pembayaran sejumlah uang.

3) Bahwa dalil dan permohonan Penggugat agar dilakukan sita jaminan terhadap aset milik Tergugat sangatlah tidak beralasan dan tidak ada relevansi serta urgensinya, karena sama sekali Penggugat tidak dapat membuktikan adanya niat atau indikasi yang menunjukkan bahwa Tergugat berupaya untuk menggelapkan dan/atau mengasingkan dan/atau

Halaman 21 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memindahtangankan aset milik Tergugat untuk menghindari Gugatan *a quo*.

Berdasarkan fakta-fakta dan alasan hukum yang diuraikan di atas, maka jelaslah cukup alasan dan berdasar hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan:

DALAM EKSEPSI :

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat seluruhnya.
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tidak berwenang mengadili Gugatan *a quo*.
3. Menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*nietontvankelijke verklaard/NO*).

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak seluruh dalil Gugatan atau setidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*nietontvankelijke verklaard/NO*).
2. Menyatakan bahwa Tergugat tidak melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan/ hubungan industrial.
3. Menolak seluruh tuntutan dari Penggugat karena hal tersebut tidak berdasar hukum.
4. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul sehubungan dengan perkara ini.

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik sebagaimana dalil-dalil di dalam gugatannya pada hari Senin tanggal 15 Juli 2024 dan kemudian dijawab kembali dengan Duplik oleh Tergugat untuk menguatkan sanggahan yang terdapat di dalam Jawabannya pada hari Kamis tanggal 18 Juli 2024;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan Bukti Surat bertanda P.1 sampai dengan P.19 yang disertakan dengan bukti surat yang asli maupun berupa *print-out* dari aplikasi resmi, yang secara rinci adalah sebagai berikut:

Halaman 22 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti P.1 : Surat Keputusan Kepala Divisi Regional I Sumatera Perusahaan Perseroan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Nomor SK. 935/PS320/REI-052/2003, tanggal 17 November 2003 tentang Pengangkatan Karyawan Dalam Masa Percobaan;
- Bukti P.2 : Surat Keputusan Deputi Kepala Divisi Regional I Sumatera Perusahaan Perseroan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Nomor SK. 227/PS320/REI-052/2024, tanggal 27 Februari 2004 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap;
- Bukti P.3 : Surat Keputusan Senior General Manager Human Capital Business Partner Center Perusahaan Perseroan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Nomor SK 280/PS740/HCB-101/2022, tanggal 25 Agustus 2022 tentang Promosi Karyawan;
- Bukti P.4 : Surat Elektronik Slip Gaji Pokok bulan Juli 2023 milik Penggugat dengan nilai Rp 24.261.284,00;
- Bukti P.5 : Surat Elektronik Transfer Gaji Fasilitas Jabatan melalui Bank BNI sejumlah Rp4.050.000,00;
- Bukti P.6 : Surat Elektronik Transfer Gaji Fasilitas Jabatan melalui Aplikasi Link Aja sejumlah Rp 250.000,00;
- Bukti P.7 : Surat Pengunduran Diri An. Madzario Akbar Siregar tanggal 13 Juli 2023;
- Bukti P.8 : Notadinas Permohonan Pengunduran Diri An. Madzario Akbar Siregar tanggal 27 Juli 2023;
- Bukti P.9 : Berita Acara Klarifikasi tanggal 11 Juli 2023 an. Madzario Akbar Siregar;
- Bukti P.10 : Form Konseling an. Madzario Akbar Siregar;
- Bukti P.11 : Berita Acara Klarifikasi tanggal 28 Agustus 2023 oleh Human Capital Business Partner Center PT. Telekomunikasi Indonesia;
- Bukti P.12 : Surat Keputusan Senior General Manager Human Capital Business Partner Center (HCBP) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk tanggal 25 September 2023 tentang Pemberhentian dengan Hormat sebagai Karyawan atas Permintaan Sendiri;
- Bukti P.13 : Surat Elektronik dari Aplikasi Digital PT. Telekomunikasi Indonesia yang tidak bisa diakses;
- Bukti P.14 : Surat Elektronik dari Aplikasi Digital PT. Telekomunikasi Indonesia yang tidak bisa diakses;
- Bukti P.15 : Surat Elektronik dari Aplikasi Digital PT. Telekomunikasi Indonesia yang menyatakan Penggugat telah Pensiun;
- Bukti P.16 : Surat tanggal 8 September 2023 tentang Pemanggilan Karyawan an Madzario Akbar Siregar;
- Bukti P.17 : Surat tanggal 17 September 2023 tentang Pemanggilan Karyawan an Madzario Akbar Siregar;
- Bukti P.18 : Anjuran/Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial yang dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan;
- Bukti P.19 : Surat Keterangan Domisili an. Madzario Akbar Siregar

Halaman 23 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



dikeluarkan dari Gampong Ateuk Munjeng Kota Banda Aceh;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan bukti tertulis yang disampaikan Penggugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang bernama Ibnu Amal Munawar dan Kartini, dengan keterangan di bawah sumpah sebagaimana berikut :

Saksi Penggugat I, Ibnu Amal Munawar:

- Bahwa Saksi memulai bekerja sejak tahun 2013 dan pada saat itu Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa Saksi merupakan tenaga kerja *outsourcing* dan bekerja di bagian jaringan/*network* IT;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat pernah membuat surat pengunduran diri pada tahun 2023;
- Bahwa sepengetahuan Saksi berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah karena berakhirnya hubungan kerja akibat pengunduran diri oleh Penggugat;
- Bahwa sepengetahuan Saksi SK Pemberhentian Penggugat dikeluarkan oleh *Human Resource*;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat mendapatkan fasilitas BPJS dari Tergugat, mengingat semua karyawan mendapatkannya termasuk Saksi yang sampai saat ini masih berstatus Pekerja *Outsourcing*;
- Bahwa dari yang diketahui Saksi, Penggugat bekerja dengan jabatan Manager di salah satu bagian pada kantor wilayah Aceh di Perusahaan Tergugat;
- Bahwa Saksi mengetahui mengenai akun kepegawaian yang tidak bisa diakses oleh karena Penggugat meminta Saksi untuk masuk ke akun tersebut, namun beberapa kali dicoba tetap gagal;
- Bahwa penyebab tidak dapat diakses menurut Saksi adalah karena akun sudah non aktif, namun demikian bisa juga karena salah *password*;

Halaman 24 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat dimutasi ke wilayah Bengkulu, namun Penggugat tidak menjalaninya dan memilih untuk mengundurkan diri;

Saksi Penggugat II, Kartini:

- Bahwa Saksi saat ini telah pensiun dan sebelumnya bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Aceh;
- Bahwa Saksi mengenal Penggugat sejak tahun 2003 saat Saksi pertama kali bertugas di Kantor Cabang Banda Aceh;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat tidak lagi bekerja karena mengundurkan diri;
- Bahwa Penggugat belum menerima hak-hak normative dari berakhirnya masa kerja Penggugat;
- Bahwa sebagai pensiunan PT. Telkom pada saat pensiun atau berakhirnya hubungan kerja antara Saksi dan Perusahaan Tergugat, Saksi menerima banyak benefit, diantaranya Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, BPJS, TASPEN dan Tunjangan-tunjangan lain;
- Bahwa sepengetahuan Saksi yang diterima Penggugat sangat sedikit jika dibandingkan dengan karyawan lain yang telah berakhir hubungan kerjanya;
- Bahwa sepengetahuan Saksi pada Surat Keputusan berakhirnya hubungan kerja terdapat besaran hak-hak yang kita terima;
- Bahwa pada saat Saksi dipindahkan ke kantor wilayah Banda Aceh, Penggugat sudah bekerja di sana, sehingga menurut Saksi Penggugat telah lama bekerja di Perusahaan Tergugat, sekitar 20 (dua puluh) tahun;
- Bahwa sebelum seseorang dimutasikan biasanya Perusahaan melakukan konseling, ada yang melanjutkan mutasinya, namun ada juga yang berakhir hubungan kerjanya jika menolak dimutasikan;
- Bahwa dari informasi yang diterima Saksi, Penggugat menerima sekitar Rp 9.000.000,00 (Sembilan juta rupiah) sebagai kompensasi

Halaman 25 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



dari berakhirnya hubungan kerja, yang mana jumlah tersebut juga dipotong lagi dengan uang perumahan Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah Para Saksi Penggugat menyampaikan keterangannya di bawah sumpah, selanjutnya untuk mendukung dalil-dalil bantahan Tergugat dan guna menguatkan dasar hukum dalam berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menyampaikan bukti surat bertanda T.1 sampai dengan T.9 yang disertai dokumen asli maupun *print-out* dari aplikasi sebagaimana berikut:

- Bukti T.1 : Surat Keputusan Senior Manager Human Capital Business Partner 01 Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Nomor : 935/PS720/HCB-101/2023;
- Bukti T.2 : Nota Dinas Elektronik Nomor : C.Tel.01/PS 340/RI W-H04000000/2023 Perihal: Surat Pengunduran Diri atas a.n. Madzario Akbar Siregar;
- Bukti T.3 : Nota Dinas Elektronik Nomor : C.Tel.02/PS 000/RI W-H04000000/2023 Perihal: Surat Pengunduran Diri menjadi Karyawan PT. Telkom;
- Bukti T.4 : Berita Acara Klarifikasi antara Madzario Akbar Siregar dengan Manager SS dan GS dan GM Witel Aceh tanggal 11 Juli 2023;
- Bukti T.5 : Form Konseling tanggal 14 Juli 2023;
- Bukti T.6 : Surat Keputusan Senior Manager Human Capital Business Partner 01 Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Nomor : 2166/PS910/HCB-201/2023
- Bukti T.7 : Nota Dinas Elektronik Nomor : C.Tel.07/PS 910/DR1 1F-000000/2023/Rhs-Prib Perihal: Surat Keputusan Pemberhentian Dengan Hormat sebagai Karyawan Perusahaan Atas Permintaan Sendiri;
- Bukti T.8 : Tampilan Aplikasi i-Smart yang berkaitan dengan administrasi karyawan tentang Dana Pensiun Lembaga

Halaman 26 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Keuangan (DPLK);

Bukti T.9 : Log User Akses NIK 840042 a.n. Madzario Akbar Siregar;

Menimbang, bahwa selanjutnya seorang Saksi Ahli yang bernama Juanda Pangaribuan dihadirkan oleh Tergugat, yang memberikan keterangan di bawah sumpah menurut agama yang dianut dan berdasarkan ilmu dan pengalamannya adalah sebagai berikut:

Saksi Ahli Tergugat : Juanda Pangaribuan

- Bahwa ada dua jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) yakni PHK yang diakibatkan oleh keinginan pengusaha seperti merger, akuisisi, pelanggaran yang dilakukan pekerja dll dan satunya lagi adalah pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri oleh pekerja;
- Bahwa hak-hak yang diterima oleh pekerja yang mengundurkan diri adalah mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah No 35 yang merupakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja;
- Bahwa hak-hak pekerja yang mengundurkan diri tidak termasuk pesangon dan uang penghargaan atau relatif lebih kecil daripada hak-hak yang diterima oleh pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh Perusahaan;
- Bahwa hak-hak pekerja yang mengundurkan diri relatif kecil dibahas pada saat diskusi sebagai bahan masukan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, dimana alasannya adalah pekerja yang mengundurkan diri adalah orang yang telah memiliki pekerjaan di tempat lain. Alasan lainnya adalah untuk menghindari pengunduran diri massal di Perusahaan;
- Bahwa di dalam PP 35 diatur mengenai uang penggantian hak dan uang pisah yang dihitung berdasarkan ketentuan yang terdapat di dalam Perjanjian Kerja Bersama;
- Bahwa merujuk pada *Lex Posteriori Derogat Legi Priori* atau azas hukum mengenai hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama menurut Ahli mengenai Pasal 167 pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perusahaan memberikan uang pensiun saat

Halaman 27 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



pekerja memasuki usia pensiun, hal mana di dalam PP Nomor 35 juga diatur tentang Jaminan Pensiun, Jaminan Hari Tua dan lainnya;

- Bahwa pada PP Nomor 35 pekerja yang berakhir hubungan kerjanya karena mengundurkan diri tidak mendapatkan jaminan atau fasilitas yang sama dengan pekerja lainnya yang berakhir hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa setelah selesai pembuktian dari kedua belah pihak, Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulannya melalui E-Court:

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa di dalam Jawabannya Tergugat mengajukan Eksepsi terhadap gugatan Penggugat, sehingga sebelum memasuki pokok perkara Majelis Hakim perlu memeriksa terlebih dahulu Eksepsi daripada Tergugat;

1. Eksepsi Mengenai Kompetensi Relatif

Menimbang, bahwa Tergugat menyampaikan mengenai Eksepsi tempat mengadili perkara Penggugat, hal mana menurut Tergugat atas dasar kompetensi relatif tersebut gugatan Penggugat patut dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa kompetensi relatif yakni kompetensi yang menyangkut tempat perkara diadili sepatutnya dibuatkan Putusan Sela;

Menimbang, bahwa atas hal kompetensi relatif tersebut, Majelis Hakim merujuk kepada Pasal 162 Rbg Jo. SEMA Nomor 7 Tahun 2012 yang mana penerapan ketentuan tersebut adalah apabila tidak terdapat cacat formal dalam gugatan dan pemeriksaan juga masuk kepada materi pokok perkara dan membutuhkan bukti-bukti lebih lanjut atas tempat mengadili perkara, maka Eksepsi dapat diputus bersama-sama dengan Pokok Perkara,

Halaman 28 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hal mana dimaksud di dalam SEMA Nomor 7 Tahun 2012 bahwa tidak adanya Putusan Sela tidak lantas membuat putusan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa mengenai kompetensi relatif tempat mengadili perkara perselisihan hubungan kerja antara Penggugat (ic. Madzario Akbar Siregar) dan Tergugat (ic. PT. Telkom Indonesia Persero) yang menurut Tergugat semestinya adalah pada Pengadilan Negeri Bengkulu yang merupakan lokasi kerja Penggugat jika mengacu pada Surat Keputusan Senior Manager Human Capital Business Partner 01 PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Nomor : 935/PS720/HCB-101/2023 tanggal 27 Juni 2023, mengenai penempatan Penggugat dimaksud, Majelis Hakim merujuk pada Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :

'Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan'.

Selanjutnya Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI berbunyi :

"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja".

Menimbang, bahwa, berdasarkan ketentuan perundang-undangan di atas dan merujuk pada Anjuran/Risalah Mediasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, sebagaimana syarat diajukannya gugatan PHI, jelas bahwa perundingan *bipartied* dan *tripartied* dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, dan lokasi mediasi juga di Kota Banda Aceh, serta tempat terakhir Penggugat bekerja adalah di kantor perwakilan Kota Banda Aceh;

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan di atas dengan mengacu kepada Pasal 4 Jo. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, maka jelas dan beralasan secara hukum Penggugat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;

Halaman 29 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Menimbang, bahwa oleh karenanya Eksepsi Tergugat mengenai Kompetensi Relatif tempat mengadili Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu adalah tidak beralasan dan berdasar hukum sehingga patut dinyatakan ditolak;

2. Gugatan Tidak Jelas (*Obscur Libel*)

Menimbang, bahwa dalam Eksepsi selanjutnya Tergugat menyampaikan mengenai gugatan Penggugat yang tidak jelas akibat perbedaan antara posita dan petitum gugatan;

Menimbang, bahwa menurut Tergugat, Penggugat menyampaikan di dalam positanya mengenai pengunduran diri di perusahaan Tergugat namun di dalam petitumnya Penggugat menuntut hak-hak normatif dari adanya pemutusan hubungan kerja sebagaimana Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak yang tercantum dalam Pasal 40 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat juga berdalil bahwa Penggugat telah keliru menggunakan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Undang-Undang tersebut telah dihapus dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa sebagaimana Eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat oleh karena hal-hal yang menyangkut pemutusan hubungan kerja serta hak-hak normatif sebagai konsekuensi logis dan berakhirnya hubungan kerja tersebut merupakan bagian dari pemeriksaan pokok perkara, maka akan diperiksa bersama-sama di dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan di atas, Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*obscurr libel*) patut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan ditolaknya Eksepsi tentang gugatan yang tidak jelas maka seluruh Eksepsi dari Tergugat dinyatakan ditolak;



DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa pada pokoknya Penggugat mendalilkan di dalam gugatannya adalah sebagaimana berikut :

- Bahwa Penggugat (ic. Madzario Akbar Siregar) bekerja pada Tergugat (ic. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Witel Aceh), selama $\pm$ 19 (sembilan belas) tahun 8 (delapan) bulan;
- Bahwa jabatan terakhir Penggugat sebelum mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat adalah sebagai Manager Wholesale Access Network Witel Aceh Divisi Telkom Regional I (Banda Aceh) dan menerima gaji pokok setiap akhir bulan sejumlah Rp28.561.284 (Dua puluh delapan juta lima ratus enam puluh satu ribu dua ratus delapan puluh empat rupiah), terdiri dari gaji pokok sejumlah Rp24.261.284 dan fasilitas jabatan sejumlah Rp4.300.000,00 (empat juta tiga ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat karena alasan keluarga pada Juli 2023 telah mengajukan pengunduran diri Atas Permintaan Sendiri;
- Bahwa atas surat permintaan pengunduran diri tersebut Tergugat telah menindaklanjuti dengan melakukan konseling sebanyak 3 (tiga) kali;
- Berdasarkan lampiran BADK tersebut pihak perusahaan menetapkan secara sepihak perolehan hak karyawan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja atas keinginan sendiri dengan rincian sebagai berikut: Uang Pisah Rp100 000, BFPT Rp 0, Uang Penghargaan Purna Bakti Rp5.250.000, Biaya atau ongkos kembali ketempat asal lamaran Rp4.000.000, total hak pekerja yang telah diterima karena di serahkan secara sepihak oleh Tergugat adalah Rp9.350.000,00;

Menimbang, bahwa sedangkan Tergugat mengajukan dalil-dalil bantahan yang pada pokoknya tercantum di bawah ini:

- Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui Tergugat;
- Bahwa Penggugat mengakui sendiri berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah karena pengunduran diri atas permintaan sendiri dari Penggugat;

Halaman 31 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan jabatan terakhir Penggugat sebelum mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat sebagai Manager Wholesale Access Network Witel Aceh Divisi Regional I (Banda Aceh) adalah tidak benar dan sangat mengada-ada, karena pada faktanya terhitung sejak 1 Juli 2023, Penggugat telah ditugaskan ditempatkan yang baru berdasarkan SK Pengawakan Organisasi Witel Bengkulu dengan jabatan Manager BGES, MBB, FBB Access & Service Operation Bengkulu;
- Bahwa penentuan perolehan hak karyawan tidak ditentukan secara sepihak oleh Tergugat, namun ditentukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan ketentuan internal Perusahaan yang berlaku;
- Bahwa Tergugat telah melakukan klarifikasi dan memberikan konseling untuk meyakinkan dan memastikan keputusan Penggugat terkait pengunduran diri Penggugat;
- Bahwa dalam Form Konseling antara Penggugat dengan perwakilan Tergugat pada tanggal 14 Juli 2023, Penggugat sendiri sudah mengakui dan menyampaikan terkait pengunduran diri Penggugat;
Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal;
- Bahwa Penggugat (ic. Madzario Akbar Siregar) adalah benar pekerja pada perusahaan Tergugat (ic. PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk.) sejak tahun 2003 dengan jabatan terakhir sebelum dimutasikan ke Witel Bengkulu adalah sebagai manager Wholesale Access Network Witel Aceh Divisi Telkom Regional I (vide bukti P.1, P.2 dan P.3);
- Bahwa benar upah pokok yang diterima Penggugat adalah sejumlah Rp24.261.284,00 (dua puluh empat juta dua ratus enam puluh satu ribu dua ratus delapan puluh empat ribu rupiah) ditambah fasilitas tunjangan lainnya sejumlah Rp4.300.000,00 (empat juta tiga ratus riburupiah) (vide bukti P.3, P.4, P.5 dan P.6);

Halaman 32 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa benar hak-hak yang diterima Penggugat atas pengunduran diri yang dilakukannya sejumlah Rp9.350.000,00 (sembilan juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) (vide bukti P.12);
- Bahwa benar Penggugat telah dimutasikan oleh Tergugat ke Witel Bengkulu berdasarkan SK Senior Manager Human Capital Business Partner 01 Nomor 935/PS720/HCB-101/2023 tanggal 27 Juni 2023 (vide bukti T.1);
- Bahwa benar Penggugat telah mengajukan pengunduran diri berdasarkan Nota Elektronik Nomor: C. Tel. 02/PS000/R1W-H0400000/2023 (vide bukti P.7 yang identik dengan bukti T.3);
- Bahwa benar Penggugat telah melakukan konseling dengan Manager SS dan GS serta General Manager Witel Aceh tanggal 11 Juli 2023 dan tanggal 14 Juli 2023 (vide bukti T.4 dan T.5);

Menimbang, bahwa berdasarkan gugatan Penggugat dan jawaban dari Tergugat serta fakta-fakta yang terdapat di persidangan, yang menjadi pokok permasalahan antara kedua belah pihak adalah mengenai berapa besarnya sebenarnya hak-hak yang patut diterima oleh Penggugat atas pengunduran diri yang dilakukannya;

Menimbang, bahwa sebagaimana pokok permasalahan tersebut beberapa hal yang perlu diperiksa oleh Majelis Hakim adalah sebagaimana berikut :

1. Masa Kerja Penggugat di perusahaan Tergugat;
2. Besaran Upah yang diterima Penggugat setiap bulannya;
3. Penyebab pengunduran diri Penggugat;
4. Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja Penggugat;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat jelas bahwasanya penyebab berakhirnya hubungan kerja antarab Penggugat dan Tergugat adalah karena pengunduran diri, namun demikian yang menjadi masalah adalah mengenai besaran hak-hak yang diterima Penggugat akibat pengunduran diri tersebut;

Halaman 33 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sesungguhnya hak-hak yang diterima oleh pekerja sebagai konsekuensi logis dari berakhirnya hubungan kerja sudah ditetapkan oleh undang-undang, namun demikian pengunduran diri Penggugat tidak disertai dengan hak-hak normatif yang memadai, oleh karenanya Penggugat mengajukan gugatan untuk menuntut hak-haknya tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat berdalil telah mengajukan pengunduran diri, namun demikian di dalam petitum gugatannya Penggugat juga mengajukan uang pesangon akibat dari berakhirnya hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa mencermati pengunduran diri Penggugat Majelis Hakim merujuk pada bukti bertanda P.7 – P.8 yang identik dengan P.2 dan P.3 yang menegaskan tentang adanya pengunduran diri Penggugat, hal mana terdapat sesi konseling antara Penggugat dan Tergugat pada bulan Juli 2023;

Menimbang, bahwa oleh karena pengunduran diri Penggugat telah melalui proses *Exit* yang patut, maka terbukti pengunduran diri Penggugat adalah sah dan beralasan;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti berakhirnya hubungan kerja Penggugat dan Tergugat adalah karena pengunduran diri oleh Penggugat, maka selanjutnya Majelis Hakim akan memeriksa berapa hak-hak normatif Penggugat akibat berakhirnya hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Penggugat menerima hak-hak dari berakhirnya hubungan kerja tersebut sejumlah Rp9.350.000,00 (sembilan juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah), maka untuk menghitung berapa besaran yang patut diterima Penggugat, perlu diperiksa masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat sebagaimana dalil gugatannya adalah 19 (sembilan belas) tahun 8 (delapan) bulan dan pada saat Penggugat resmi mengundurkan diri hal mana diteguhkan melalui Surat Keputusan Senior General Manager Human Capital Business Partner Nomor SK.2166/PS910/HCB.201/2023, Tergugat memberikan hak-haknya yang

Halaman 34 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



dilampirkan pada Berita Acara Dengar Klarifikasi yang berjumlah Rp 9.350.000,00 (sembilan juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) dengan rincian:

- Uang pisah Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah)
- BFPT : Rp0 (nol)
- Uang Penghargaan Purna Bakti : Rp5.250.000,00. (lima juta dua ratus lima puluh ribu rupiah)
- Biaya kembali ke tempat asal lamaran : Rp4.000.000,00. (empat juta rupiah)

Menimbang, bahwa mengenai hak-hak normatif atas terjadinya pengunduran diri yang dilakukan Penggugat, Tergugat berdalil perhitungan tersebut merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hal mana perhitungan besaran yang diterima Penggugat adalah sebagaimana yang diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja;

Menimbang, bahwa sebagaimana dalil Tergugat di atas, bila merujuk pada Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja jelas disebutkan bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan bersama atau perjanjian kerja bersama namun demikian apa yang tercantum di dalam berbagai perjanjian tersebut tidak dijadikan alat bukti oleh para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena dokumen perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tidak disertakan dalam dokumen bukti, maka tidak terdapat hitungan yang jelas terhadap hak-hak Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas mengenai ketiadaan dokumen bukti yang menjadi dasar atas perhitungan hak-hak Penggugat, maka perhitungan hak-hak Penggugat yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat yakni sejumlah Rp9.350.000,00 (sembilan juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) menjadi tidak berdasar dan tidak beralasan;

Halaman 35 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka perhitungan hak-hak normatif Penggugat yang terdapat di dalam Lampiran Berita Acara Dengar Klarifikasi (BADK) sebagai acuan dari diterbitkannya Surat Keputusan Senior General Manager Human Capital Business Partner Nomor SK.2166/PS910/HCB.201/2023 patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena dikesampingkannya perhitungan hak-hak Penggugat tersebut, jelas maknanya pemberian hak-hak normatif Penggugat oleh Tergugat sebagai konsekuensi logis dari berakhirnya hubungan kerja akibat pengunduran diri yang tercantum di dalam Surat Keputusan Senior General Manager Human Capital Business Partner Nomor SK.2166/PS910/HCB.201/2023 (vide bukti P.11 identik dengan bukti T.6) adalah tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa dengan dibatalkan perhitungan hak-hak Penggugat sebagaimana pertimbangan di atas, dengan mempertimbangkan masa kerja Penggugat yang telah mencapai 19 (sembilan belas) tahun 8 (delapan) bulan, maka dengan mengedepankan keadilan kepada pekerja/buruh yang telah mengabdikan dirinya kepada perusahaan tempatnya bekerja, berdasarkan konstitusi Republik Indonesia Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28D ayat (2) berbunyi:

“setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Menimbang, bahwa berdasarkan konstitusi UUD 1945 jelas maknanya imbalan dan perlakuan yang adil merupakan hak setiap orang, termasuk pekerja/buruh, sehingga uang kompensasi sejumlah Rp 9.350.000,00 (sembilan juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) yang diberikan Tergugat (ic. PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. sebagai perusahaan publik yang *highly profitable* untuk pekerjanya yang telah mengabdikan diri hampir 20 (dua puluh) tahun lamanya menurut Majelis Hakim adalah tidak sesuai dan tidak mencerminkan keadilan;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak terdapatnya dokumen pendukung dari kedua belah pihak atas perhitungan hak-hak pekerja yang mengundurkan diri, atas dasar keadilan dan azas *Lex Superiori Derogat Legi Inferiori*, Majelis Hakim tidak merujuk pada pasal 50 PP No 35 Tahun 2021

Halaman 36 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melainkan merujuk pada pasal 156 ayat (4) Jo. Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang Uang Penggantian Hak (UPH);

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan di atas maka hak-hak yang patut diterima oleh Penggugat sebagai pekerja yang mengundurkan diri adalah Uang Penggantian Hak sejumlah :

Pasal 156 ayat (4) poin c. : 15 persen x Rp 714.032.100,00=
Rp107.104.815,00

Dengan rincian sebagai berikut:

Pasal 156 ayat (2) : 2 x Rp 28.561.284,00 x 9 = Rp 514.103.112,00

Pasal 156 ayat (3) : Rp 28.561.284,00 x 7 = Rp 199.928.988,00+
Rp 714.032.100,00

Pasal 156 ayat (4) poin c. : 15 persen x Rp 714.032.100,00=
Rp107.104.815,00

Menimbang, bahwa selanjutnya di dalam Surat Keputusan Senior General Manager Human Capital Business Partner Nomor SK.2166/PS910/HCB.201/2023 (vide bukti P.11 identik dengan bukti T.6) terdapat satu poin mengenai uang pisah di dalam surat tersebut tercantum angka Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah), hal mana menurut Majelis Hakim adalah tidak mencerminkan keadilan sama sekali;

Menimbang, bahwa oleh karena itu, Majelis Hakim berpendapat selain Uang Penggantian Hak sesuai perhitungan pasal 156 ayat (4) poin c Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat juga wajib membayar uang pisah sebagai kompensasi dari berakhirnya hubungan kerja akibat pengunduran diri Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak adanya perhitungan resmi mengenai uang pisah sebagaimana pertimbangan sebelumnya, maka Majelis Hakim berpendirian Penggugat wajib menerima uang pisah yang besarnya sama dengan uang penggantian hak yakni Rp107.104.815,00 (seratus tujuh juta seratus empat ribu delapan ratus lima belas rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan kedua poin perhitungan di atas, total uang kompensasi yang wajib dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat

Halaman 37 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah Rp107.104.815,00 x 2 atau sama dengan Rp214.209.630,00 (dua ratus empat belas juta dua ratus sembilan ribu enam ratus tiga puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan perhitungan di atas maka petitum gugatan Penggugat angka (3) dikabulkan untuk sebahagian;

Menimbang, bahwa sebelum masuk kepada pertimbangan atas poin-poin tuntutan lain di dalam petitum, Majelis Hakim mencermati dalil-dalil lainnya yang terdapat dalam fakta persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat mendalilkan tentang akun pada aplikasi kepegawaian Penggugat yang mana sejak Penggugat mengajukan surat pengunduran diri pada Juli 2023 sudah tidak dapat diakses, sedangkan terbitnya Surat Keputusan dari General Manager adalah pada 25 September 2023, hal mana menurut Penggugat menghalangi Penggugat dalam melakukan absensi dan kegiatan kepegawaian lainnya;

Menimbang, bahwa selanjutnya status yang terdapat pada aplikasi tersebut adalah Pensiun, sehingga Penggugat berpendapat Tergugat telah bertindak bertentangan dengan peraturan yang berlaku;

Menimbang, bahwa mengenai dalil Penggugat tersebut, Tergugat membantah dan menyatakan bahwa akun tidak dapat diakses karena Penggugat tidak melakukan *update password* pada aplikasi, sehingga hal tersebut bukan merupakan tindakan kesewenangan dari Tergugat;

Menimbang, bahwa atas jawab-jawab Penggugat dan Tergugat di atas, Majelis Hakim berpendapat Penggugat telah mengajukan surat pengunduran diri (P.7 dan T.3) pada 13 Juli 2023 dan melakukan klarifikasi pada tanggal 11 Juli 2023 dan konseling pada tanggal 14 Juli 2023, sehingga jika terdapat masalah pada akun dapat disampaikan dalam kesempatan tersebut atau dapat menghubungi pihak-pihak terkait saat terjadi kendala;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim berpendapat mengenai dalil tersebut tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut sehingga patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum gugatan angka (2) tentang sita jaminan (*conservatoir beslaag*) tidak dapat dikabulkan oleh

Halaman 38 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna

Disclaimer

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



Majelis Hakim karena tidak terpenuhinya syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 261 Rbg sehingga patut dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai uang paksa atau dwangsome pada petitum gugatan angka (4) tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim karena tidak memenuhi syarat sebagaimana Pasal 606a Rv Jo. SEMA Nomor 3 Tahun 2018 sehingga patut dinyatakan ditolak;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan dikabulkan untuk sebagian maka sesuai petitum gugatan angka (5) Tergugat sebagai pihak yang kalah wajib membayar biaya perkara sejumlah Rp190.000,00 (seratus sembilan puluh ribu rupiah);

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak seluruh Eksepsi dari Tergugat

DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian
- Menyatakan sah pengunduran diri yang dilakukan Penggugat sebagaimana Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Menghukum Tergugat untuk Membayar hak-hak Penggugat berupa Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah dengan total sejumlah Rp214.209.630,00 (dua ratus empat belas juta dua ratus sembilan ribu enam ratus tiga puluh rupiah);
- Membebankan biaya perkara kepada Tergugat sejumlah Rp 190.000,00 (seratus sembilan puluh ribu rupiah);
- Menolak selain dan selebihnya;

Halaman 39 dari 40 Putusan PHI Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna



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

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh , pada hari Senin , tanggal 19 Agustus 2024 , dan diunggah pada sistem informasi Pengadilan Negeri Banda Aceh pada hari Kamis, tanggal 22 Agustus 2024 , oleh kami, Dr. Teuku Syarafi, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua , Dian Alifya, S.E., S.H., M.H., dan Aidil Akbar, S.Kom, M.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna tanggal 20 Juni 2024, putusan tersebut disampaikan kepada Para Pihak melalui sistem elektronik pada hari itu juga oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dan Reni Ohvianti, S.H., Panitera Pengganti.

Hakim Anggota,	Hakim Ketua,
DTO	DTO
Dian Alifya, S.E., S.H.,M.H.	Dr. Teuku Syarafi, S.H., M.H.
DTO	
Aidil Akbar, S.Kom., M.H.	
	Panitera Pengganti,
	DTO
	Reni Ohvianti, S.H.

Perincian biaya :		
1. Biaya Pendaftaran	:	Rp30.000,00;
2. Biaya ATK/Pemberkasan	:	Rp75.000,00;
3. Biaya Panggilan	:	Rp.45.000,00;
4. Biaya PNBP	:	Rp20.000,00;
5. Redaksi	:	Rp10.000,00;
6. Materai	:	Rp10.000,00;
Jumlah	:	Rp190.000,00;
(seratus sembilan puluh ribu rupiah)		