

PUTUSAN

Nomor: 58/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

BERLIAN GARUDA SEMBIRING, ST, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. Garuda Mas Sakti, beralamat di Jalan Gergaji No.15, RT.005/RW.004, Kelurahan Kayu Putih, Kecamatan Rawa Sari, Jakarta Timur, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Mata Raja Simarmata, S.H. Astarman Ginting, S.H, Selvia Nora Fegy, S.H, Alponso, S.H, Para Advokat/Asisten Advokat Pembela Umum pada Kantor Hukum Mata Raja Simarmata & Partners, beralamat di Jl. Pahat No. 21 Komplek PLN Klender, Jakarta 13930 Telp. 021- 9111318, bertindak baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 20 Februari 2015, untuk selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**.

MELAWAN

PT. GARUDA MAS SAKTI, dalam hal ini diwakili oleh Ferdinand Anugrah Gunawan selaku Direktur PT. Garuda Mas Sakti, beralamat di Jl. Taman Kebon Jeruk Komplek AA IV No. 36 Jakarta Barat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut,

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 24 Februari 2015, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 24 Februari 2015 dengan nomor registrasi: 58/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST, telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

Adapun duduk persoalan gugatan ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 3 Juli 2012 sampai dengan 7 November 2013, jabatan terakhir sebagai Estimator Engineering dengan upah terakhir sebesar Rp. 7.000.000.-(tujuh juta rupiah)/bulan;
2. Bahwa selama bekerja pada Tergugat sejak tanggal 3 Juli 2012, Penggugat selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan tidak pernah melakukan suatu kesalahan yang merugikan Tergugat;
3. Bahwa Penggugat mulai bekerja selama 1 (satu) bulan berjalan dengan baik, namun dalam hal penggajian Penggugat menerimanya terlambat, Penggugat sangat kaget karena sebelumnya Penggugat bekerja di perusahaan lain tidak pernah mengalami keterlambatan gaji yang cukup lama diberikan. Dan untuk bulan-bulan berikutnya masalah gaji Penggugat semakin tidak jelas sistem penggajian di perusahaan PT. Garuda Mas Sakti, lamanya sampai berbulan-bulan dan Penggugat harus terus-menerus mengingatkan gaji Penggugat yang belum dibayarkan kepada Tergugat yaitu Bapak Ferdinan A. Gunawan, B, Arch, sebagai pimpinan perusahaan PT. Garuda Mas Sakti. Tergugat pernah mengatakan "maaf saya lupa". Namun tetap saja tidak diberikan pada saat itu juga, Penggugat harus menunggu beberapa bulan ke depan, baru setelah itu diberikan. Setiap kali Penggugat meminta gaji kepada Tergugat selama bekerja, Tergugat selalu mencari-cari alasan supaya Penggugat mempunyai kesalahan dalam bekerja, sehingga Tergugat dapat memberikan gaji semaunya dan tidak lagi sesuai kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja yang pernah ditandatangani oleh Penggugat (Perjanjian Kerja tersebut tidak diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat sampai Penggugat mengundurkan diri dari perusahaan PT. Garuda Mas Sakti).
4. Bahwa sampai tanggal 7 November 2013 Penggugat mengundurkan diri secara lisan dari PT. Garuda Mas Sakti, Penggugat belum juga menerima gaji yang tertunda selama ini, Penggugat sangat mengalami kerugian yang sangat besar.

5. Bahwa pada tanggal 11 November 2013 pekerja datang ke kantor dan bertemu dengan Tergugat untuk membicarakan kelanjutan dari pengunduran diri Penggugat dan meminta seluruh gajinya yang masih belum dibayarkan/diberikan, Penggugat sangat terkejut ketika itu Tergugat hanya mau membayar sebesar Rp.8.000.000,- (delapan juta rupiah) dan saat itu juga Penggugat menolaknya karena tidak sesuai dengan yang Penggugat harapkan.
6. Bahwa pada tanggal 29 November 2013 Penggugat kembali mendatangi PT. Garuda Mas Sakti untuk mengklarifikasi permasalahannya dengan Tergugat, namun Penggugat tidak bertemu dengan Tergugat yaitu Bapak Ferdinan A. Gunawan, B, Arch, dan pada saat itu juga saya memberikan Surat Pengunduran Diri Penggugat melalui karyawan PT. Garuda Mas Sakti yaitu Ibu Yenny Mirza (Staf Administrasi).
7. Bahwa melalui surat pengunduran diri Penggugat tertanggal 29 November 2013, ada tanggapan dari pihak Bapak Ferdinan A. Gunawan B, Arch, dan memanggil Penggugat kembali datang ke PT. Garuda Mas Sakti pada tanggal 10 Desember 2013, namun tetap tidak ada itikad baik untuk membayarkan gaji Penggugat dan tidak ada penyelesaian dari pihak PT. Garuda Mas Sakti.
8. Bahwa Penggugat telah melakukan berbagai usaha untuk meminta sisa gaji yang belum dibayarkan, yang menjadi hak Penggugat selama bekerja di PT. Garuda Mas Sakti, sudah ± 8 (delapan) kali namun tidak ada penyelesaian dan tidak ada pembayaran yang dilakukan oleh Tergugat.
9. Bahwa perlu diketahui juga selama bekerja Penggugat pernah mengalami sakit beberapa kali, dalam keadaan sakitpun Penggugat tetap melakukan aktivitas kerja, itupun pihak perusahaan tidak mau menanggung biaya perobatan Penggugat. Penggugat pernah meminta kepada Tergugat namun tidak dihiraukan dan perlu Penggugat jelaskan juga seluruh karyawan PT. Garuda Mas Sakti tempat Penggugat bekerja tidak ada satupun didaftarkan dalam Jamsostek selama Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat.
10. Bahwa oleh sebab itu dibawah ini Penggugat jelaskan perincian tentang hak Penggugat (upah/gaji) yang belum dibayarkan oleh Tergugat yaitu sebagai berikut:

- Lama bekerja 16 bulan (16 x Rp.7.000.000,-)	
(16 x Rp.7.000.000,-)	= Rp. 112.000.000,-
Upah yang sudah diterima	= Rp. 47.585.000,-
Sisa Upah yang belum dibayarkan	= Rp. 64.415.000,-

a. Perincian pembayaran upah/gaji Penggugat/kekurangan pembayaran :

1. Bulan Agustus 2012 sebesar Rp.4.700.000,- kekurangan pembayaran sebesar Rp.2.300.000,- (Dua Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah).
 2. Bulan Oktober 2012 belum dibayarkan sebesar Rp.7.000.000,- (tujuh juta rupiah).
 3. Bulan November 2012 belum dibayarkan sebesar Rp.7.000.000,- (tujuh juta rupiah).
 4. Bulan Desember 2012 s.d Januari sebesar Rp.12.385.000,- kekurangan pembayaran sebesar Rp.1.615.000,- (Satu Juta Enam Ratus Lima Belas Ribu Rupiah). Sesuai dengan Bilyet Giro No.GFG 594051, tertanggal 25 Februari 2013.
 5. Bulan Februari s.d April 2013 belum dibayarkan sebesar Rp.21.000.000,- (Dua Puluh Satu Juta Rupiah).
 6. Bulan Mei 2013 dibayarkan sebesar Rp.4.500.000, kekurangan pembayaran gaji sebesar Rp.2.500.000,- (Dua Juta Lima Ratus Ribu Rupiah).
 7. Bulan Juni dan Juli 2013 dibayarkan sebesar Rp.12.000.000, kekurangan pembayaran sebesar Rp.2.000.000,- (Dua Juta Rupiah). Sesuai dengan bukti Bilyet Giro No.GFI 993553 tertanggal 02 Agustus 2013.
 8. Bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2013 tidak dibayarkan sebesar Rp.21.000.000,- (Dua Puluh Satu Juta Rupiah).
 9. Maka total keseluruhan gaji yang belum dibayarkan oleh Tergugat yaitu sebesar **Rp.64.415.000 (Enam Puluh Empat Juta Empat Ratus Lima Belas Ribu Rupiah);**
- b. Tidak membayar THR (Tunjangan Hari Raya) yang seluruhnya menjadi hak dari Penggugat sebesar Rp.7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah);
- c. Tidak mengikutsertakan Penggugat dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Dimana hal tersebut telah bertentangan dengan Pasal 93 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 tahun 1994.
11. Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang tidak memberikan upah/gaji yang tidak sesuai dengan kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk membayar seluruh upah/gaji yang belum dibayarkan dan

Tunjangan Hari Raya Tahun 2013 serta biaya penggantian perobatan dan perumahan sebesar $15\% \times \text{Rp.7.000.000,-} \times 2 = \text{Rp.2.100.000,-}$ (dua juta seratus ribu rupiah) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat.

12. Bahwa dengan demikian, tindakan Tergugat yang tidak membayar gaji/upah yang menjadi hak dari Penggugat merupakan suatu tindakan yang bertentangan dengan undang-undang yang berlaku dan merupakan suatu tindakan kesewenang-wenangan karena hanya mencari keuntungan yang sebesar-besarnya, tanpa memperhatikan hak Penggugat yang merupakan seorang kepala rumah tangga yang sangat membutuhkan gaji/upah tersebut untuk keperluan biaya kehidupan keluarganya. Dan Tergugat juga tidak memberikan upah/gaji sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Penggugat yaitu sebesar Rp.7.000.000,- (tujuh juta rupiah), jelas-jelas adalah **tindakan melawan hukum (onrechtmatige daad)**;

13. Bahwa menurut ketentuan **Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Tergugat dapat dikenakan denda.

(2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Serta dalam Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) **Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah** ("PP 8/1981") besarnya denda ditentukan sebagai berikut:

1. *Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.*

2. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

14. Bahwa oleh karena hal tersebut diatas, maka tindakan Tergugat juga merupakan suatu tindak pidana sebagaimana diatur dalam **Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang secara tegas menyatakan :**

"(1) barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal

35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

15. Bahwa selama Penggugat bekerja ditempat Tergugat sampai dengan Penggugat mengundurkan diri, Penggugat tidak pernah diikuti sertakan jaminan sosial tenaga kerja atau program jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam undang-undang yang berlaku di Negara Indonesia :

- **Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 3 tahun 1992 yang menyatakan:**
 - (1) untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan social tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
 - (2) setiap tenaga kerja berhak atas jaminan social tenaga kerja.
- **Pasal 4 ayat (1) UU No. 3 tahun 1992 yang menyatakan :**

"program jaminan social tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini."
- **Pasal 17 UU No. 3 tahun 1992 yang menyatakan :**

"Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan social tenaga kerja."
- **Pasal 2 ayat (3) PP No. 14 tahun 1993 yang menyatakan :**

"pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)."
- **Pasal 13 ayat (1) UU No. 40/2004 yang menyatakan :**

"pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti."
- **Pasal 18 UU No. 40/2004 yang menyatakan :**

"jenis program jaminan sosial meliputi :

 - a. jaminan kesehatan;

- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pension; dan
- e. jaminan kematian.”

16. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak mengikut sertakan Penggugat atas jaminan sosial tenaga kerja atau program jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan, maka tindakan Terlapor merupakan suatu tindak pidana sebagaimana diatur dalam :

- **Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 3/1992 yang menyatakan :**

“(1) barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

(2) dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.”

- **Pasal 30 UU No. 3/1992 yang menyatakan :**

“dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap Pengusaha, tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administrative, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan pemerintah.”

- **Pasal 47 huruf a PP No. 14/1993 yang menyatakan :**

“tanpa mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, maka :

- a. *Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3), Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 8 ayat (2), pasal 18 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dan pasal 19 serta pasal 20 ayat (1), dan telah diberikan peringatan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya dikenakan sanksi administrative berupa pencabutan izin usaha.*

- b. *Pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (3) dikenakan denda sebesar 2 % (persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayar.*
 - c. Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja dikenakan ganti rugi sebesar 1 % (persen) dari jumlah jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan”.
17. Bahwa guna menyelesaikan perselisihan, Penggugat telah menempuh upaya mediasi melalui mediator pada **Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat**, yang menganjurkan sesuai Surat No.1768/-1.835 tertanggal 19 Agustus 2014, sebagai berikut :
- a. Agar pihak Pengusaha membayarkan Upah pekerja yang belum dibayarkan oleh Pengusaha sebesar Rp.64.415.000,- (enam puluh empat juta empat ratus lima belas ribu rupiah dan membayarkan Tunjangan Hari Raya Tahun 2013.
 - b. Agar pihak pekerja menerima pembayaran sisa upah sesuai pada huruf
18. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat.
19. Bahwa dengan demikian sesuai dengan jumlah tersebut harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat secara tunai, seketika, dan sekaligus;
20. Bahwa untuk menjaga agar tuntutan Penggugat tidak menjadi hampa/nihil nantinya setelah putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan meletakkan **Sita Jaminan (Conservatoir Beeslag)** terhadap satu unit bangunan Ruko **PT. GARUDA MAS SAKTI** milik Tergugat, yang beralamat di Jalan Taman Kebon Jeruk, Komplek AA IV No.30, Jakarta Barat.
21. Bahwa gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti otentik, maka patut dan beralasan menurut hukum bila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili

perkara ini berkenan menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*Uit Voebaar Bijvoraad*);

22. Bahwa oleh karena timbulnya perkara ini akibat kesalahan Tergugat, maka patut dan beralasan menurut hukum, bila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar seluruh biaya yang timbul dalam penyelesaian perkara ini;
23. Berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas, Penggugat memohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menetapkan satu hari persidangan dan memanggil para pihak yang berperkara agar datang menghadap dan selanjutnya mengambil keputusan sebagai berikut :

Primair :

- I. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- II. Menyatakan perbuatan Tergugat yang tidak membayar/memberikan gaji/upah kepada Penggugat selama bekerja di PT. Garuda Mas Sakti, yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan ketentuan hukum;
- III. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus demi hukum;
- IV. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa gaji yang belum dibayarkan sebesar Rp.64.415.000,- (enam puluh empat juta empat ratus lima belas ribu rupiah) dan membayarkan Tunjangan Hari Raya Tahun 2013 Rp.7.000.000,- (satu tahun kerja), serta Uang pengganti hak penggantian dan perumahan : $15\% \times \text{Rp. } 7.000.000,- \times 2 = \text{Rp. } 2.100.000,-$ (dua juta seratus ribu rupiah); **Jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah sebesar Rp. 73.515.000,- (Tujuh puluh tiga juta lima ratus lima belas ribu rupiah).**
- V. Menyatakan sah dan meletakkan sita jaminan (*Conservatoir Beeslag*) pada aset Tergugat;
- VI. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*Uit Voebaar Bijvoraad*);
- VII. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsidair :

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aquo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan Penggugat hadir diwakili Mata Raja, Simarmata, S.H, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 20 Februari 2015, sedangkan Tergugat diwakili oleh Ferdinand A Gunawan selaku Direktur perusahaan Tergugat ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR akan tetapi tidak berhasil, selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan, dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut diatas Tergugat telah mengajukan jawabannya pada tanggal 06 April 2015 sebagai berikut ;

DALAM EKSEPSI :

- Eksepsi Relatif
 - Bahwa gugatan penggugat adalah salah alamat dimana gugatan Penggugat diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial sedangkan permasalahannya tidak jelas(kabur) Penggugat bukanlah sebagai karyawan Tergugat , dan juga bukan mitra kerja ,penggugat hanyalah orang yang dipercaya untuk mengurus proyek jalan di daerah ;
 - Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bukan ranahnya Pengadilan untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut
 - Bahwa Tergugat tidak pernah mengangkat penggugat sebagai karyawan ;
 - Bahwa apabila penggugat mendalilkan mitra kerja dengan tergugat seharusnya gugatan Penggugat diajukan di Pengadilan Negeri dimana tergugat bertempat tinggal ;
 - Bahwa oleh karena Tergugat berkedudukan di Jalan Taman Kebon Jeruk Komplek AA IV No. 30 Jakarta Barat seharusnya Penggugat mengajukan gugatannya di Pengadilan Negeri Jakarta Barat ;

- Bahwa mengingat gugatan yang diajukan adalah hubungan kerja ,maka Penggugat dibebankan untuk membuktikan ;

Berdasarkan hal-hal yang Tergugat kemukakan tersebut diatas , berkenan kiranya Bapak Ketua Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara No. 58/PHI.G/2015/PN.JKT.PST berkenan kiranya memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;
2. Membebankan biaya perkara kepada Penggugat

DALAM POKOK PERKARA :

- Bahwa Tergugat menolak keras seluruh dalil-dalil gugatan penggugat ;
- Bahwa gugatan Penggugat salah alamat dan gugatan penggugat sangat mengada ngada dan tidak ada alas haknya
- Bahwa Tergugat tidak pernah mengangkat Penggugat sebagai pegawai /karyawan Tergugat ;
- Bahwa tergugat dengan penggugat tidak pernah ada hubungan kerja hanya kepercayaannya untuk menunggu di proyek jadi tidak mungkin bisa menuntut gaji Penggugat dari mana dasar /alas hak penggugat untuk menuntut gaji kepada Tergugat ? ;
- Bahwa hubungan tergugat dengan penggugat agak rancu dibilang hubungan kerja tidak ada dibilang mitra kerja juga bukan;
- Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat point 1 gugatan sampai dengan point 23 gugatan ;
- Bahwa sebagaimana dalil gugatan penggugat point 6 halaman 2 penggugat menyatakan pengunduran diri tertanggal 29 Nopember 2013 ,dan gugatan penggugat diaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial 24 Pebruari 2015 , sedangkan undang undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penggugat berhak mengajukan gugatan di Pengadilan Huhubungan Industrial dengan tenggang waktu 1 (satu) tahun setelah adanya permasalahan Hubungan Industrial ,dengan demikian gugatan Penggugat **KADALUWARSA** ;
- Bahwa oleh karena gugatan penggugat sudah kadaluwarsa maka sudah sepantasnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menolak gugatan penggugat ;

Berdasarkan hal-hal yang Tergugat kemukakan tersebut diatas mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut memberikan

putusan sebagai berikut :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Penggugat

A T A U :

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang adil sesuai dengan hukum ;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat diatas Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 20 April 2015;

Menimbang, bahwa atas replik Penggugat diatas Tergugat telah mengajukan dupliknya pada tanggal 04 Mei 2015;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bermaterai cukup untuk dicocokkan dengan aslinya dan diberi tanda P-1 s/d P- 6 :

1. Bukti P-1 Fotocopy anjuran Sudinakertrans , No.1768/-1.835 tertanggal 19 Agustus 2014 ,sesuai dengan aslinya ;
2. Bukti P-2 Fotocopy struktur Organisasi PT Garuda Mas Saksi , sesuai dengan foto copy ;
3. Bukti P-3 Fotocopy Rekening BRI a.n Penggugat sesuai dengan aslinya ;
4. Bukti P-4 Fotocopy Bilyet Giro No.GFG 594051 tertanggal 25 Pebruari 2013 sesuai dengan foto copy ;
5. Bukti P-5 Fotocopy laporan pekerjaan kepada Tergugat , sesuai dengan imel
6. Bukti P-6 Fotocopy surat pernyataan Penggugat ke Suku Dinas Transmigrasi Dan Ketenagakerjaan Jakarta Barat , tertanggal 14 Juli 2014 ,sesuai dengan foto copy ;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil – dalil bantahannya tidak mengajukan alat bukti surat :

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan baik Penggugat maupun Tergugat tidak mengajukan saksi-saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya maupun bantahannya ;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 25 Mei 2015 ;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan, berita acara tersebut harus dianggap dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat maupun Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dalam persidangan ini dan mohon Putusan.

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi disamping menyampaikan sangkalannya atas pokok perkara ;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam surat jawabannya telah mengajukan eksepsi kompetensi relatif ;

Menimbang, bahwa adapun eksepsi Tergugat pada pokoknya menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara relative tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat dengan alasan hukum sebagai serikut :

1. Tergugat tidak pernah mengangkat Penggugat sebagai karyawan, Penggugat hanyalah orang dipercaya untuk mengurus proyek, di daerah Lampung, Tangerang dan Cikarang ;
2. Gugatan Penggugat adalah salah alamat yakni diajukan pada pengadilan hubungan industrial seharusnya Penggugat mengajukan gugatan pada pengadilan negeri Jakarta Barat ;

Menimbang, bahwa dalam repliknya Penggugat menolak eksepsi Tergugat diatas dengan alasan hukum sebagai berikut:

1. Bahwa dalam jawabannya, Tergugat mengajukan eksepsi mengenai gugatan Penggugat yang dianggap salah alamat dan permasalahannya tidak jelas (kabur), dalam hal ini jelas terlihat bahwa Tergugat tidak memahami dan tidak mengerti proses hukum acara dipengadilan, yang mana berdasarkan UU No. 02 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial, permasalahan ini mengenai perselisihan hak maka Pengadilan hubungan industrial yang berhak dan berwenang untuk mengadili perkara ini.

2. Penggugat adalah karyawan Tergugat yang telah bekerja sejak 03 Juli 2012 s/d tanggal 29 November 2013, dengan jabatan terakhir sebagai Site Manager dan memperoleh upah sebesar Rp. 7.000.000,0 (tujuh juta rupiah), sesuai dengan kesepakatan yang telah ditanda tangani oleh Penggugat, dan surat tersebut tidak diberikan oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat dan sangkalan Penggugat diatas Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat dan sangkalan Penggugat diatas Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara relatif berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat, Majelis akan mempertimbangkan bukti-bukti yang yang diajukan oleh kedua belah pihak dan ketentuan hukum yang berlaku khususnya yang berkaitan dengan kompetensi relatif ;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai pengajuan suatu gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 yang berbunyi :

Pasal 14

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (2) Penyelesaian peselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tersebut menyatakan bahwa apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dan oleh karena pihak pengusaha ternyata menolak anjuran maka pihak pekerja dapat melanjutkan dengan mengajukan

gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dipersidangan ternyata guna menyelesaikan perselisihan antara Pekerja dan Pengusaha tersebut para pihak telah sepakat untuk melakukan penyelesaian melalui proses Mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat ;

Menimbang, bahwa selanjutnya penyelesaian perselisihan melalui Mediasi ternyata gagal/ tidak berhasil maka berdasarkan undang-undang Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat mengeluarkan anjuran Nomor : 1768/-1.835 tanggal 19 Agustus 2014 yang telah disampaikan oleh Mediator kepada pekerja dan pengusaha ;

Menimbang, bahwa oleh karena pihak pengusaha keberatan/ menolak terhadap isi anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara mengeluarkan anjuran Nomor : 1768/-1.835 tanggal 19 Agustus 2014 maka sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ;

Menimbang, bahwa oleh karena pihak pekerja telah mengajukan gugatan dalam perkara a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat maka pengajuan gugatan tersebut sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 adalah sudah tepat dan benar, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat adalah berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus dalam perkara a quo yang diajukan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa oleh karenanya eksepsi Tergugat tentang kompetensi relatif sebagaimana eksepsi diatas adalah tidak beralasan oleh karenanya harus dinyatakan ditolak ;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya ;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang dipertimbangkan dibagian eksepsi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan yang dipertimbangkan dibagian pokok perkara ;

Menimbang, bahwa memperhatikan secara cermat dan teliti gugatan Penggugat Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa substansi gugatan Penggugat pada pokoknya memohon agar Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa upah yang belum dibayarkan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 03 Juli 2012 s/d 07 November 2013, Jabatan terakhir sebagai Estimator Engineering dengan gaji terakhir perbulan sebesar Rp.7.000.000,- (tujuh juta rupiah);
- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat selalu menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik ;
- Penggugat bekerja selama 1 (satu) bulan berjalan dengan baik, namun dalam hal penggajian Penggugat mnenerimanya terlambat. Dan untuk bulan berikutnya Penggugat menerima gaji selalu terlambat dan semakin tidak jelas, Penggugat selalu mengingatkan bapak Ferdinan A Gunawan selaku direktur/sebagai pimpinan perusahaan PT. Garuda Mas Sakti ;
- Pada tanggal 07 November 2013 Penggugat mengundurkan diri secara lisan, pada tanggal 11 November 2013 Penggugat datang ke kantor Tergugat untuk meminta gaji yang belum dibayarkan,Tergugat hanya mau membayar dengan jumlah sebesar Rp. 8.000.000,- (delapan juta rupiah);
- Bahwa melalui surat pengunduran diri Penggugat tertanggal 29 November 2013 ada tanggapan dari bapak Ferdinan A Gunawa, dan memanggil Penggugat tertanggal 10 Desember 2013, namun tidak ada etiket baik dari Tergugat untuk membayar gaji Penggugat ;
- Sisa upah keseluruhan yang belum dibayar oleh Tergugat sebesar Rp. 64.415.000,- ;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat menolak gugatan Penggugat tersebut dengan alasan sebagai berikut :

- Tergugat dengan Penggugat tidak ada hubungan kerja dan tidak pernah mengangkat Penggugat sebagai karyawan Tergugat, Penggugat hanya sebagai kepercayaan Tergugat untuk mengurus proyek ;

- Sesuai surat pengunduran diri Penggugat tertanggal 29 November 2013, dan kemudian Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan tenggang waktu 1 (satu) tahun setelah adanya perselisihan hubungan industrial maka gugatan Penggugat sudah kadaluarsa ;

Menimbang, bahwa memperhatikan uraian substansi 'surat gugatan Penggugat dan substansi anjuran mediator yang terlampir dalam berkas perkara a quo nyatalah bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara a quo adalah perselisihan hak yang sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui mediasi pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat ;

Menimbang, bahwa berhubung karena anjuran yang diterbitkan oleh mediator di atas menganjurkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat karenanya Tergugat menyatakan tidak dapat menerima anjuran tersebut. Oleh karena di dalam berkas perkara Penggugat melampirkan anjuran dari mediator yang berwenang maka pengajuan gugatan ini telah sesuai dengan Pasal 14 dan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 sehingga beralasan bagi Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap substansi pokok perkara ;

Menimbang, bahwa mengingat tempat kerja Tergugat berada di Jakarta dan kenyataan mana relevan dengan fakta di mana Tergugat bekerja pada kantor Penggugat yang terdapat di wilayah hukum Propinsi DKI Jakarta maka berdasarkan fakta tersebut pengajuan gugatan Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah sesuai dengan Pasal 81 UU No. 2 tahun 2004 sehingga pengadilan ini berwenang untuk mengadili perkara a quo ;

Menimbang, bahwa Penggugat di dalam gugatannya mendalilkan bekerja pada Tergugat sejak tanggal 03 Juli 2013 s/d 07 November 2013. Memperhatikan jawaban Tergugat atas dalil gugatan tersebut Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat membantah sepanjang dalil masa kerja tersebut. Walau demikian, terkait waktu kapan hubungan kerja kedua belah pihak dimulai dan berakhir - Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal itu lebih lanjut setelah memperhatikan bukti-bukti yang relevan ;

Menimbang, bahwa bila memperhatikan beberapa ketentuan dalam UU No. 13 tahun 2003 dapat diketahui bahwa setiap hubungan kerja akan mengalami pengakhiran sesuai dengan latar belakang dan alasan yang mempengaruhinya. Secara yuridis hubungan kerja dapat berakhir tidak selalu karena keinginan pengusaha. Dalam hal tertentu pengakhiran hubungan kerja dapat terjadi atas keinginan pekerja/buruh ;

Menimbang, bahwa pertanyaan terkait dengan perkara a quo adalah siapa yang mengakhiri hubungan kerja sehingga antara Penggugat dan Tergugat – dalam perkara a quo – bertikai dalam sengketa perselisihan hak ? ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-6, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat tidak mengajukan bukti surat ;

Menimbang, bahwa atas perselisihan a quo, Majelis akan memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bekerja pada Tergugat sejak tanggal 03 Juli 2012 s/d 07 November 2013, Jabatan terakhir sebagai Estimator Engineering dengan upah terakhir perbulan sebesar Rp.7.000.000,- (tujuh juta rupiah) ;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan selama bekerja 1 (satu) bulan pada Tergugat berjalan dengan lancar, dan untuk bulan berikutnya Penggugat sering menerima upah terlambat, Penggugat selalu mengingatkan Tergugat, oleh karena hal tersebut Penggugat mengundurkan diri sesuai surat tanggal 29 November 2013 ;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya dan duplik membantah atas dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 03 Juli 2012. Senyata Penggugat dan Tergugat tidak

mempunyai hubungan kerja dan belum pernah mengangkat Penggugat sebagai karyawan Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat anjuran No.1768/- 1.865 tertanggal 19 Agustus 2014 diketahui agar Tergugat membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat dengan jumlah sebesar Rp. 64.415.000,- (enam puluh empat juta empat ratus lima belas ribu rupiah) bukti P-1 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 mengenai stuktur organisasi PT. Garuda Mas Sakti proyek RSUD kota Tangerang Banten diperoleh fakta Ferdinand A Gunawan sebagai Direktur perusahaan Tergugat ;

Menimbang, berdasarkan bukti P-3 mengenai buku tabungan Bank Rakyat Indonesia diketahui bahwa Penggugat menerima upah sebesar Rp.7.000.000,- (tujuh juta rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 diketahui Tergugat mengakui akan membayar THR Penggugat paling lambat 1 (satu) minggu dan akan mengikutsertakan Penggugat sebagai peserta Jamsostek (bukti P-6) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum diatas Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat adalah sebagai karyawan tetap Tergugat dan bekerja sejak tanggal 03 Juli 2012 ;

Menimbang, bahwa permasalahan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari tidak dibayarkannya gaji Penggugat oleh Tergugat tidak tepat waktu dan atau sering terlambat, sehingga Penggugat mengajukan surat pengunduran diri tertanggal 29 November 2013 ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang bersifat tetap dengan masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 03 Juli 2012 dengan jabatan Penggugat sebagai Estimator Engineering dengan upah terakhir perbulan sebesar Rp.7.000.000,- (tujuh juta rupiah);

Menimbang, bahwa menghukum pengusaha membayar upah/gaji kepada pekerja yang masuk bekerja merupakan hukuman yang adil. Kewajiban pengusaha membayar upah/gaji timbul saat pekerja hadir bekerja melaksanakan tugasnya. Oleh karena terbukti Penggugat masuk bekerja sejak

tanggal 03 Juli 2012 maka tuntutan Penggugat mengenai sisa upah yang belum dibayarkan bulan Agustus 2012, Oktober 2012 s/d Desember 2012, bulan Januari 2013 s/d oktober 2013 dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp. 64.415.000,- (enam puluh empat juta empat ratus lima belas ribu rupiah) beralasan untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat tidak membayar sisa upah Penggugat maka tuntutan Penggugat angka (II) yang menyatakan perbuatan Tergugat bertentangan dengan ketentuan hukum beralasan untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak melakukan kesalahan maka tuntutan Penggugat mengenai uang penggantian hak pengobatan dan perumahan beralasan hukum untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa terkait dengan pembayaran hak Penggugat atas THR maka sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 tahun 1994 – pekerja yang telah bekerja 12 bulan berhak atas THR sebesar satu bulan upah/gaji. Mengingat hubungan kerja Penggugat dinyatakan masih berlangsung, maka tuntutan uang THR tahun 2013, beralasan oleh karenanya tuntutan tersebut dinyatakan dikabulkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas maka hak-hak yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut:

NO	HAK-HAK PENGUGAT	JUMLAH
1	Kekurangan Upah Agustus 2012 s/d Oktober 2013	Rp. 64.415.000,-
2	Uang penggantian hak 2 x Rp.7.000.00 x 15%	Rp. 2.100.000,-
3	THR tahun 2013	Rp. 7.000.000,-
	TOTAL	Rp. 73.515.000,-

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan –pertimbangan diatas oleh karena Penggugat tidak berkeinginan lagi melangsungkan hubungan kerjanya terhadap Tergugat, dan Tergugat terbukti terlambat membayar upah Penggugat, oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 29 November 2013

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka (V) untuk meletakkan sita jaminan terhadap aset Tergugat, dikarenakan tuntutan tersebut tidak disertai dengan alat bukti yang sah menurut hukum, sehingga tidak memenuhi syarat-syarat ketentuan dalam pasal 227 HIR, karenanya menurut Majelis tuntutan Penggugat tidak beralasan hukum dan harus ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (VI) agar Majelis menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi dari Tergugat karena tuntutan tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 180 HIR Jo SEMA RI NO. 3 tahun 2000 Jo SEMA RI No. 4 tahun 2001;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, sedangkan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang – undang Nomor : 2 Tahun 2004 segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang–Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta pasal–pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 29 November 2013 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa sisa upah yang belum dibayarkan sejak Agustus 2012 s.d Oktober 2013 dan

THR tahun 2013 dengan jumlah keseluruhannya sebesar Rp. 73.515.000,-(tujuh puluh tiga juta lima ratus lima belas ribu rupiah) ;

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada negara sebesar Rp. 506.000,-(Lima ratus Enam Ribu Rupiah) ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin tanggal 15 Juni 2015, oleh kami Jan Manopo, S.H., sebagai Ketua Majelis, Sweden Simarmata, SH. dan Junaedy, S.H, M.H sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum, pada hari ini Senin, tanggal 22 Juni 2015, oleh kami Majelis tersebut, dibantu oleh Setyaningsih S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri Kuasa Tergugat.;

HAKIM-HAKIM ANGGOTA

HAKIM KETUA MAJELIS

~~Sweden~~ Simarmata, SH

Jan Manopo, S.H.,

~~Junaedy~~, S.H, M.H

Panitera Pengganti

Setyaningsih S.H.,