



PUTUSAN

Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 :

JERIMIAS JAGO, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Swasta Beralamat di
Desa Wawoheo Kec. Wiwirano Kab Konawe Utara.
selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

Pimpinan PT. ANUGERAH SAKTI KONSTRUKSI UTAMA (PT. ASKON),
beralamat di Jl. Laode Hadi, Korumba, Kec. Mandonga,
Kota Kendari, Sulawesi Tenggara 9346. Dalam hal ini
memberikan kuasa kepada PRISKY RIUZO
SITURU, S.H., M.H. dan kawan-kawan kantor hukum
PRISKY RIUZO SITURU, S.H., M.H ADVOKAT,
PENGACARA & LEGAL KONSULTAN, berdasarkan surat
kuasa khusus tanggal 21 Oktober 2022, selanjutnya disebut
Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 26
September 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima
dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 4 Oktober 2022 dalam Register Nomor
8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Halaman 1 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 08 Agustus 2021 dengan menerima upah terakhir bulan Juni 2022 sebesar Rp5.969.962,00. Pengugat menjabat sebagai *driver dump truck*. Hubungan hukum penggugat dengan Tergugat dituangkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I /XI/2021 Pada tanggal 08 November 2021 sampai dengan 07 November 2022.
2. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat mempunyai kinerja yang baik;
3. Bahwa pada tanggal 24 Juni 2022 Penggugat diberikan surat dari Tergugat yang diwakili oleh karyawan tergugat bernama adrian, surat tersebut berisi panggilan menghadap ke kantor untuk diberikan pembinaan akibat terlambat mengantarkan surat keterangan sakit dari Dokter atau puskesmas, akibat keterlambatan mengantarkan surat keterangan sakit dari puskesmas tersebut Penggugat dilarang masuk berkerja seperti biasanya;
4. Bahwa pada tanggal 29 Juni 2022 Penggugat yang masih dalam kondisi di larang masuk kerja karena sedang mendapatkan pembinaan sejak tanggal 24 Juni 2022. Namun secara tiba-tiba menerima surat dari salah seorang Humas PT. ASKON bernama Andry Bargo dan Herman, surat tersebut berisi Panggilan Keputusan Manajemen terhadap Penggugat dari Tergugat yang akan dilaksanakan pada tanggal 30 Juni 2022;
5. Bahwa pada tanggal 30 juni 2022 Penggugat diberikan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat tertanggal 28 Juni 2022 dengan Nomor: 017/ASKON-HRD/VI/2022 dan surat PHK Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tertanggal 28 Juni 2022 pada intinya disebut sebagai berikut, "bahwa oleh karena Sdr. Jerimias Jago mangkir dan SP3 yang masih berlaku, maka berdasarkan surat PHK tersebut, terhitung sejak tanggal 28 Juni 2022 hubungan kerja Sdr. Jerimias Jago pada PT. ASKON dinyatakan putus. Sehubungan dengan PHK ini Sdr. Jerimias Jago diberikan uang Kompensasi sebesar $11:12 \times \text{Rp}2.717.913,00 = \text{Rp}2.491.428,00$ sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 17. Dan uang pisah 1 (satu) bulan upah sebesar Rp2.717.913,00;

Halaman 2 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa PHK tersebut tidak beralasan karena tidak ada perbuatan mangkir. dan SP3 yang dimaksud sudah dibatalkan karena Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran membawa pulang kunci mobil tergugat;
7. Bahwa Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dalam bentuk surat Pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan Hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 cipta kerja tentang tata cara Pemutusan Hubungan Kerja;
8. Bahwa pada tanggal 8 Agustus 2022 dan tanggal 24 Agustus 2022 telah dilakukan Tripartit diruangan Sidang Mediator Hubungan Industri Provinsi Sulawesi Tenggara namun tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak;
9. Bahwa atas alasan dan fakta-fakta tersebut mohon Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini, atas dasar keadilan, menyatakan surat Tergugat tertanggal 28 Juni 2022 dengan No: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Sdr. Jerimias Jago (Penggugat) dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;
10. Bahwa oleh karena surat PHK tersebut tidak sah dan batal demi hukum maka masih ada Hak Penggugat yang belum terbayarkan oleh Tergugat yaitu membayar uang ganti rugi sisa kontrak selama 5 (lima) bulan upah kepada Penggugat sebesar $5 \times \text{Rp}2.717.913,00 = \text{Rp}13.589.565,00$ Sesuai ketentuan pasal 62 Undang - Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
11. Bahwa terhitung sejak tanggal 28 Juni 2022 sampai dengan dibuat gugatan ini tanggal 26 September 2022 Tergugat tidak pernah lagi membayar upah/gaji Penggugat, Penggugat tidak melaksanakan kewajiban bekerja pada Tergugat bukanlah karena kesalahan Pengugat;
12. Bahwa selama dalam berproses pengurusan PHK sepihak ini Penggugat Menghabiskan uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Kab Konawe Utara di Wanggudu sebanyak 3x sebesar Rp1000.000, dan uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Provinsi Sulawesi Tenggara di Kendari sebanyak 2x sebesar Rp2000.000,00;

Halaman 3 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

13. Bahwa oleh karena nilai gugatan ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mohon biaya perkara ini dibebankan kepada Negara.

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja yaitu PKWT dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 dan surat Tergugat tertanggal 28 Juni 2022 dengan Nomor. 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Sdr. Jerimias Jago (Penggugat) dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menghukum Tergugat membayar uang sisa kontrak selama 5 (lima) bulan upah sebesar $5 \times \text{Rp}2.717.913,00 = \text{Rp}13.589.565,00$;
4. Menghukum Tergugat membayar uang kompensasi sebesar $11:12 \times \text{Rp}2.717.913,00 = \text{Rp}2.491.420,00$;
5. Menghukum Tergugat membayar uang pisah 1 bulan upah sebesar $\text{Rp}2.717.913,00$;
6. Menghukum Tergugat membayar uang transportasi penggugat selama proses pengurusan PHK sepihak. uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Wanggudu sebanyak 3x sebesar $\text{Rp}1.000.000,00$ dan uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 2x sebesar $\text{Rp}2.000.000,00$ sebagai sanksi dikarenakan terbukti secara sah dan meyakinkan melanggar pasal 62 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
7. Memerintahkan Tergugat membayar secara tunai dan sekaligus;
8. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara.

Atau:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

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

Halaman 4 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

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

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

DALAM EKSEPSI

1. Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena gugatan kabur (*obscuur libel*). Hal ini karena:
 - Penggugat tidak menjelaskan secara jelas mengenai penyebab pemutusan hubungan kerja, karena hal tersebut berkaitan erat dengan apa yang dimintakan Penggugat dalam Petitumnya.
2. Bahwa dalam gugatan Penggugat tidak menjelaskan secara rinci mengenai kronologi serta masalah-masalah yang sebenarnya terjadi akibat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat;
3. Bahwa selama Penggugat bekerja dengan Tergugat kinerja Penggugat sangat kurang/tidak baik dan dibuktikan dengan beberapa kali Penggugat mendapatkan Surat Peringatan ke II (dua) dari Tergugat mulai dari tanggal 24 Desember 2021 atas kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat selama bekerja pada Tergugat, dimana Penggugat sering mangkir dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas yaitu pada tanggal 4 Desember 2021, 7 Desember 2021, 14 Desember 2021, 16 Desember 2021, 18 Desember 2021 dan 23 Desember 2021;
4. Bahwa setelah Tergugat memberikan Surat Peringatan ke II (dua) kepada Penggugat akibat sering mangkir dalam bekerja, tanggal 24 Februari 2022 Penggugat kembali lagi melakukan pelanggaran yaitu tidak menyerahkan kunci unit *dump truck* kepada Pengawas sebagaimana mestinya sehingga Tergugat kembali mengeluarkan Surat Peringatan ke III (tiga);
5. Bahwa dalam gugatan Penggugat pada angka 2 halaman 1 yang menyatakan “bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat mempunyai kinerja yang baik”, apa yang diuraikan oleh Penggugat tersebut

Halaman 5 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

- hanya berdasarkan asumsi sehingga tidak dapat dipastikan kebenarannya;
6. Bahwa Tergugat telah mempunyai cukup bukti pelanggaran yang dilakukan Penggugat dan Penggugat telah melanggar Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 tertanggal 8 November 2021 dalam Pasal 9 ayat 1 huruf a, Pasal 13 huruf a angka 1 dan Pasal 13 huruf b angka 25;
 7. Bahwa dengan tidak diuraikannya secara jelas gugatan Penggugat mengenai pemutusan hubungan kerja dari Tergugat, maka hal tersebut akan berdampak terhadap gugatan menjadi kabur (*obscuur libel*), sesuai dengan ketentuan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 239 K/Sip/1968 yang kaidah hukumnya menyebutkan “suatu gugatan yang tidak berdasarkan hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*)”;
 8. Bahwa berdasarkan uraian hukum tersebut diatas maka beralasan hukum apabila gugatan Penggugat menjadi kabur (*obscuur libel*), sehingga Tergugat meminta kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan a quo Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA

Majelis Hakim Yang Mulia disamping eksepsi yang telah kami sampaikan tersebut di atas, Tergugat dengan ini juga menyampaikan Jawaban dalam pokok perkara terhadap gugatan Penggugat. Tergugat dengan ini kembali menyatakan dan menegaskan bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil dan/atau pernyataan Penggugat kecuali terhadap dalil-dalil dan/atau pernyataan yang secara tegas dan terang diakui dan diterima oleh Tergugat.

Tergugat juga menyatakan bahwa dalil-dalil Tergugat dalam pokok perkara ini merupakan bagian yang integral dan tidak terpisahkan dengan dalil-dalil Tergugat dalam eksepsi (*mutatis mutandis*).

Bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 283R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya.

1. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 1 yang menyatakan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 tertanggal 8 November 2021 yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat adalah benar;
2. Bahwa Penggugat berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Halaman 6 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



ditempat Tergugat, Perjanjian Kerja tersebut dibuat secara tertulis dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 tertanggal 8 November 2021 yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

3. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 2 yang pada pokoknya menyatakan “bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat mempunyai kinerja yang baik”, adalah hal yang tidak benar apa yang diuraikan oleh Penggugat tersebut, hanya berdasarkan asumsi sehingga tidak dapat dipastikan kebenarannya, Tergugat menanggapi sebagai berikut:

3.1. Selama Penggugat bekerja dengan Tergugat kinerja Penggugat sangat tidak baik, dan dibuktikan dengan beberapa kali Penggugat melanggar aturan peraturan perusahaan dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021;

3.2. Pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat yaitu telah melanggar Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 tertanggal 8 November 2021 dalam Pasal 9 ayat 1 huruf a, Pasal 13 huruf a angka 1 dan Pasal 13 huruf b angka 25;

Dengan demikian jelas bahwa Penggugat merupakan karyawan yang tidak memiliki/mempunyai kinerja yang baik selama bekerja di tempat Tergugat dibuktikan dengan perbuatan yang melanggar peraturan perusahaan dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021.

4. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 3, Tergugat menanggapi sebagai berikut:

4.1. Bahwa selama penggugat bekerja dengan Tergugat kinerja Penggugat sangat tidak baik, dan dibuktikan dengan beberapa kali Penggugat mendapatkan Surat Peringatan ke II (dua) dari Tergugat tanggal 24 Desember 2021 atas kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh penggugat selama bekerja pada Tergugat, dimana Penggugat selalu mangkir dan tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tanggal 4 Desember 2021, 7 Desember 2021, 14 Desember 2021, 16 Desember 2021, 18 Desember 2021 dan 23 Desember 2021;

4.2. Bahwa Tergugat merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

Halaman 7 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 36 huruf J yang menyatakan pada pokoknya “Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis”;

4.3. Bahwa dengan demikian jelas Penggugat merupakan pekerja yang sering mangkir dalam melaksanakan tugasnya sehingga hal tersebut telah bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

5. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 4 yang pada pokoknya menyatakan “pada tanggal 29 Juni 2022 Penggugat yang masih dalam kondisi dilarang masuk kerja sedang mendapatkan pembinaan sejak tanggal 24 Juni 2022”, hal tersebut adalah akibat pelanggaran yang kembali dibuat oleh Penggugat sebagai berikut:

5.1. Pada tanggal 29 Januari 2022 Penggugat kembali lagi melakukan pelanggaran dalam perusahaan dengan uraian Penggugat tidak menyerahkan kunci unit dump truck milik perusahaan kepada Pengawas sehingga Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan ke III (tiga) tertanggal 24 Februari 2022 kepada Penggugat;

5.2. Setelah Penggugat mendapatkan Surat Peringatan ke II (dua) tanggal 24 Desember 2021 dan Surat Peringatan ke III (tiga) tanggal 24 Februari 2022, Penggugat membuat Surat Pernyataan tanggal 28 Mei 2022, yang pada pokoknya menyatakan “bahwa Penggugat tidak akan melakukan kesalahan dan/atau pelanggaran serta akan aktif bekerja sebagaimana mestinya dan bersedia di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila terbukti mengulangi kesalahan yang sama selama masa Surat Peringatan tersebut masih berlaku”;

5.3. Bahwa Tergugat merujuk pada Surat Pernyataan tanggal 28 Mei 2022 yang dibuat oleh Penggugat yang pada pokoknya berbunyi “bersedia di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila terbukti mengulangi kesalahan yang sama selama masa Surat Peringatan tersebut masih berlaku, sehingga Tergugat berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat;

5.4. Bahwa Tergugat juga merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35

Halaman 8 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 36 huruf K yang menyatakan pada pokoknya “Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”;

- 5.5. Bahwa dengan demikian jelas Penggugat telah mengakui perbuatannya yang sering mangkir dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja berdasarkan Surat Pernyataan yang dibuat tanggal 28 Mei 2022, sehingga Penggugat bersedia di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat, surat pernyataan tersebut dibuat tanpa adanya unsur paksaan dan tekan dari pihak Tergugat.
6. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 5 yang pada pokoknya menyatakan “diberikan uang kompensasi sebesar Rp2.491.428,00 dan uang pisah sebesar Rp2.717.913,00, Tergugat menanggapi sebagai berikut:
 - 6.1. Penggugat telah mengakui perbuatannya yang sering mangkir dalam melaksanakan pekerjaan sehingga membuat Surat Pernyataan tanggal 28 Mei 2022, yang pada pokoknya menyatakan “bahwa Penggugat tidak akan melakukan kesalahan dan/atau pelanggaran serta akan aktif bekerja sebagaimana mestinya dan bersedia di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila terbukti mengulangi kesalahan yang sama selama masa Surat Peringatan tersebut masih berlaku”;
 - 6.2. Berdasarkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan pada pokoknya “Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh”;

Halaman 9 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



- 6.3. Penggugat tidak dapat membuktikan perhitungannya terkait besaran uang kompensasi sebesar Rp2.491.428,00 dan uang pisah sebesar Rp2.717.913,00 karena perhitungan Penggugat dalam angka 5 gugatannya hanya berdasarkan asumsi dari Penggugat sendiri tanpa adanya dasar hukum yang jelas;
- 6.4. Dengan demikian Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia berdasarkan pada ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan pada pokoknya "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbang-kan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan", agar memberikan kepada Penggugat Uang Pisah yang besarnya 1 (satu) kali upah sebulan sebesar Rp2.717.913,00;
7. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 6, Tergugat menanggapi sebagai berikut:
- 7.1. Surat Peringatan ke III (tiga) tanggal 24 Februari 2022 yang dikeluarkan oleh Tergugat sudah sangat beralasan hukum, karena Penggugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan yang melanggar aturan perusahaan dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 yaitu tidak menyerahkan kunci unit dump truck milik perusahaan kepada pengawas, sehingga Tergugat telah berdasarkan aturan hukum di perusahaan berhak mengeluarkan Surat Peringatan ke III (tiga) kepada Penggugat;
- 7.2. Penggugat juga telah membuat Surat Pernyataan pada tanggal 28 Mei 2022, akan tetapi Penggugat kembali mangkir dan/atau tidak masuk bekerja dengan alasan Penggugat sakit pada tanggal 6 Juni 2022 sampai dengan 8 Juni 2022, tanggal 9 Juni 2022, tanggal 13 Juni 2022 sampai dengan 15 Juni 2022 dan tanggal 16 Juni 2022 sampai dengan 18 Juni 2022. Yang mana hal tersebut tidak ada keterangan sakit yang SAH dari Puskesmas maupun rumah sakit yang dimasukkan pihak Penggugat kepada pihak Tergugat untuk mempertanggung jawabkan ketidakhadiran pada tanggal diatas;
- 7.3. Setelah ketidakhadiran Penggugat pada tanggal diatas Penggugat kembali membuat Surat Keterangan Sakit pada Puskesmas Lamparinga pada tanggal 21 Juni 2022, hal tersebut menurut Tergugat adalah aneh karena Penggugat tidak masuk kerja/sakit

Halaman 10 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mulai dari tanggal 6 Juni 2022 sampai dengan tanggal 18 Juni 2022, akan tetapi Surat Keterangan Sakit pada Puskesmas Lamparinga pada tanggal 21 Juni 2022;

- 7.4. Bahwa pada tanggal 28 Juni 2022 Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat;
- 7.5. Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tanggal 28 Juni 2022 dikarenakan Penggugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan Pelanggaran terhadap Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 9 ayat 1 huruf a, Pasal 13 huruf a angka 1, Pasal 13 huruf b angka 25, Peraturan Perusahaan, dibuktikan dengan adanya Surat Peringatan ke II (dua) tanggal 24 Desember 2021 dan Surat Peringatan ke III (tiga) tanggal 24 Februari 2022 dan Surat Pernyataan yang dibuat Penggugat;
- 7.6. Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tertanggal 28 Juni 2022 telah berdasarkan hukum mengingat Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 36 huruf J yang menyatakan pada pokoknya "Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis" dan Pasal 36 huruf K yang menyatakan pada pokoknya "Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama";
- 7.7. Dengan demikian Tergugat telah beralasan hukum mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Halaman 11 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 7, Tergugat menanggapi sebagai berikut:
 - 8.1. Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dalam bentuk tertulis dan disampaikan kepada Penggugat sebelum 14 (empat belas) hari kerja berdasarkan Pasal 37 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada pokoknya menyatakan "Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja";
 - 8.2. Bahwa dalam Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 yang dibuat oleh Tergugat telah menerangkan pelanggaran- pelanggaran yang dilakukan Penggugat mulai dari Surat Peringatan ke II (dua) tanggal 24 Desember 2021, Surat Peringatan ke III (tiga) tanggal 24 Februari 2022 dan Surat Pernyataan Penggugat yang dibuat tanggal 28 Mei 2022, sehingga Penggugat bersedia di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat akibat dari perbuatannya.
9. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 8, Tergugat menanggapi sebagai berikut:
 - 9.1. Bahwa mengenai dalil Penggugat pada angka 8, terkait telah dilaksanakan Tripartit dan Meditor telah mengeluarkan Surat Anjuran pada tanggal 31 Agustus 2022, dan isi Anjuran tersebut pada pokoknya "tidak mencapai kesepakatan para pihak/damai oleh karena itu Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan Anjuran tertulis sesuai ketentuan Pasal 13 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo, Pasal 13 Ayat (1) huruf (d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata kerja Mediasi";
 - 9.2. Tergugat berdasarkan Surat Anjuran tanggal 31 Agustus 2022 dari

Halaman 12 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



Mediator Hubungan Industrial merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 17 "Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh", akan uang kompensasi kepada Penggugat sesuai dengan Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial rincian sebagai berikut:

11/12 X Rp2.717.913,00 = Rp2.491.420,00

Uang pisah 1 bulan upah = Rp2.717.913,00

Jumlah = Rp5.209.333,00

Lima juta dua ratus Sembilan ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah

9.3. Bahwa hal tersebut diatas telah sesuai dengan masa kerja Penggugat di tempat Tergugat, serta dikarenakan Penggugat terbukti secara sah bersalah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Perusahaan hal ini dapat dibenarkan karena Penggugat telah beberapa kali diberikan peringatan namun tetap melakukan pelanggaran yang sama.

10. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 9, yang pada pokoknya menyatakan "Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum" Tergugat menanggapi sebagai berikut:

10.1. Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tanggal 28 Juni 2022 telah sah menurut hukum dikarenakan Penggugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan, dibuktikan dengan adanya Surat Peringatan ke II (dua) tanggal 24 Desember 2021 dan Surat Peringatan ke III (tiga) tanggal 24 Februari 2022 serta membuat surat pernyataan pada tanggal 28 Mei 2022;

10.2. Bahwa mengenai surat keterangan sakit Penggugat, Tergugat telah melakukan verifikasi dan menemukan adanya beberapa kejanggalan

Halaman 13 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



terkait surat sakit tersebut;

- 10.3. Bahwa karyawan Tergugat telah menemui Bidan pada Puskesmas Lamparinga yang bertandatangan pada surat sakit tersebut dan pihak Bidan menyampaikan kepada Tergugat pertanggal 6 Juni 2022 - 8 Juni 2022, tanggal 9 Juni 2022, tanggal 13 Juni 2022 - 15 Juni 2022 dan tanggal 16 Juni - 18 Juni 2022, Penggugat tidak dirawat di puskesmas tersebut akan tetapi Penggugat mendatangi Bidan yang bekerja di Puskesmas Lamparinga untuk dibuatkan surat keterangan sakit sehingga telah terbukti secara sah surat yang dikeluarkan oleh pihak puskesmas tanggal 21 Juni 2022 tidak sesuai dengan tanggal mangkirnya Penggugat dengan alasan sakit;
- 10.4. Bahwa pada tanggal 9 Juni 2022 Penggugat mangkir dengan alasan sakit, akan tetapi pihak manajemen Tergugat melihat Penggugat tidak sakit dan berada di PT. MLP pada saat demonstrasi yang berada diluar wilayah kerja milik Tergugat;
- 10.5. Bahwa pada tanggal 13 Juni 2022 - 18 Juni 2022, Penggugat mangkir lagi dalam pekerjaan dengan alasan sakit dibuktikan dengan surat sakit yang dikeluarkan oleh puskesmas Lamparinga akan tetapi kenyataannya Penggugat berada di Jakarta dan mengikuti kegiatan acara salah satu partai politik;
- 10.6. Penggugat mangkir serta tidak masuk kerja dan tidak menyetorkan kunci unit dump truck kepada pengawas yang mengakibatkan pekerjaan Tergugat tidak bisa berjalan akibat kunci dump truck dibawah oleh Penggugat, sehingga mengakibatkan Tergugat tersebut mengalami kerugian;
- 10.7. Dengan demikian Penggugat telah terbukti bersalah dan melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menyatakan sah Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat.
11. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 10 dan angka 11, Tergugat menanggapi sebagai berikut:
- 11.1. Bahwa Penggugat harusnya memahami dulu serta membaca isi dari penjelasan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Halaman 14 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Penggugat jangan hanya melakukan copy paste terhadap Pasal tersebut tanpa mengerti penjelasan dari Pasal 62;

11.2. Bahwa uang ganti rugi sisa kontrak yang didalilkan Penggugat sebesar Rp13.589.565,00 tidak memiliki dasar hukum perhitungan yang jelas hanya merupakan asumsi dari Penggugat sendiri dan juga Penggugat tidak membaca secara jelas isi Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

11.3. Penggugat harus terlebih dahulu membaca Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 17 "Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh";

11.4. Bahwa sesuai dengan Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, rincian uang pisah yang harus dibayar Tergugat sebagai berikut:

11/12 X Rp2.717.913,00 = Rp2.491.420,00

Uang pisah 1 bulan upah = Rp2.717.913,00

Jumlah = Rp5.209.333,00

Lima juta dua ratus Sembilan ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah

11.5. Bahwa Penggugat sudah tidak mendapatkan gaji sejak tanggal 28 Juni 2022, karena Penggugat telah diberikan Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat dari perbuatan Penggugat sendiri yang melanggar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Perusahaan serta telah membuat Surat Pernyataan tanggal 28 Mei 2022, sehingga Penggugat bersedia di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat.

12. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka 12 yang pada

Halaman 15 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



pokonya menyatakan "Penggugat menghabiskan uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Kab. Konawe Utara sebesar Rp1.000.000,00 dan pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar Rp2.000.000,00, Tergugat menanggapi sebagai berikut:

- 12.1. Bahwa dalil gugatan Penggugat diatas diajukan atas Itikad Buruk Penggugat untuk Memperoleh Keuntungan Finansial secara tidak sah dan tidak berdasar (*Vexatious Litigation*);
- 12.2. Bahwa gugatan Penggugat yang meminta uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Kab. Konawe Utara sebesar Rp1.000.000,00 dan pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar Rp2.000.000,00 dilandasi dengan itikad tidak baik Penggugat hanya untuk mendapatkan keuntungan yang tidak diatur menurut hukum, sehingga tujuan Penggugat tersebut memberikan masalah serta beban financial kepada Tergugat padahal Penggugat meminta uang transportasi tersebut tidak mempunyai dasar hukum yang jelas;
- 12.3. Penggugat coba kembali mempelajari atau membaca isi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, ada tidak yang mengatur mengenai uang transportasi pulang pergi berurusan ke Disnaker Kabupaten maupun Disnaker Provinsi;
- 12.4. Oleh karena itu sesuai dengan *Asas Actori Incumbit Probatio*, yaitu siapa yang mendalilkan dia yang harus membuktikan, Penggugat harus membuktikan dalil gugatannya jangan hanya mengambil keuntungan yang bukan miliknya yang tidak sesuai dengan aturan hukum;
- 12.5. Bahwa dengan demikian Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan dalil gugatan Penggugat diajukan dengan itikad tidak baik sehingga sudah sepatutnya untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

Berdasarkan dali-dalil dan uraian fakta-fakta hukum yang telah Tergugat sampaikan sebagaimana tersebut diatas, maka Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk mengeluarkan putusan yang amarnya sebagai berikut:

Halaman 16 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



DALAM EKSEPSI

- Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaring*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara;

Atau

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, kuasa Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda P-1 sampai dengan P-8, berupa:

1. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), No : 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 tanggal 8 November 2021 yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Surat Panggilan kepada Sdr. Jerimias Jago, No : 936/ASK-PANG/II/VI/2022 tanggal 24 Juni 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Surat Panggilan Keputusan Manajemen kepada Sdr. Jerimias Jago, No : 956/ASK-PANG/VI/2022 tanggal 29 Juni 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Slip Upah Penggugat a.n. Jerimias Jago Bulan Juni 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Surat Absensi Bulan Juni 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-5;

Halaman 17 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotokopi Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, No : 172/ASKON-HRD/VI/2022 TANGGAL 28 Juni 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-6.a;
7. Fotokopi Surat Keputusan (SK) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), No : 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tanggal 28 Juni 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-6.b;
8. Fotokopi Surat Peringatan 3 (SP3) tanggal 24 Februari 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-7;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan 2 (dua) Saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi SULAIMAN, dibawah sumpah menjelaskan sebagai berikut :
 - Bahwa saksi mulai bekerja di PT. Askon sejak tahun 2018 sampai dengan sekarang dan jabatan saya sebagai operator alat berat;
 - Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat juga bekerja di PT. Askon;
 - Bahwa saksi tidak ingat sejak kapan Penggugat bekerja di PT. Askon namun seingat saksi, saksi lebih dulu bekerja di perusahaan tersebut daripada Penggugat dan jabatan Penggugat di perusahaan tersebut sebagai *driver*;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui status Penggugat di perusahaan tersebut apakah sebagai karyawan tetap atau masih sebagai karyawan kontrak;
 - Bahwa sepengetahuan saksi Bahwa seorang karyawan kontrak bisa berubah status menjadi karyawan tetap di PT. Askon dengan syarat minimal telah bekerja di selama 2 (dua) tahun;
 - Bahwa jumlah gaji pokok saksi dan jumlah gaji pokok Penggugat di PT. Askon jumlahnya sama yaitu berkisar Rp2.700.000,00 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah) per bulan tetapi selain itu kami juga menerima gaji *overtime* dan uang makan yang jumlahnya bisa berbeda karena uang makan tidak dibayarkan jika kami tidak masuk kerja;
 - Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat diPHK oleh Tergugat karena saksi hadir dalam pertemuan pada saat Penggugat diPHK tetapi saya tidak ingat tanggal, bulan, dan tahunnya;
 - Bahwa sepengetahuan saksi banyak yang hadir dalam pertemuan pada saat Penggugat diPHK oleh Tergugat termasuk HRD PT. Askon dan saat itu HRD PT. Askon menyerahkan surat PHK kepada Penggugat dengan

Halaman 18 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 kalau Penggugat tidak terima dengan PHK tersebut maka Penggugat dapat menempuh jalur hukum;

- Bahwa saksi pernah melihat surat PHK Penggugat tetapi saksi hanya mendengar alasan Penggugat diPHK karena adanya SP3 dari Tergugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui alasannya sehingga Penggugat diberi SP3 oleh Tergugat;
- Bahwa saksi pernah dengar alasan lain sehingga Penggugat diPHK oleh Tergugat karena Penggugat tidak menyerahkan kunci *dump truck* yang dikendarainya kepada Pengawas pada saat Penggugat sudah selesai kerja;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat Penggugat tidak menyerahkan kunci *dump truck* kepada Pengawas setelah Penggugat selesai bekerja;
- Bahwa seorang *driver* yang telah selesai bekerja wajib menyerahkan kunci *dump truck* kepada Pengawas atau kunci tersebut bisa juga diserahkan kepada *driver* berikutnya yang menjadi *partner* dalam menjalankan *dump truck* yang sama untuk *shift* berikutnya;
- Bahwa di PT. Askon ada 2 *shift* yang berlaku khususnya bagi *driver dump truck* yaitu shift pertama mulai pukul 07.00 WITA sampai dengan pukul 18.00 WITA dan bagi *shift* kedua mulai pukul 19.00 WITA sampai pukul 06.00 WITA sesuai kebutuhan yang berlaku selama 1 (satu) minggu;
- Bahwa saksi mengetahui ada aturan perusahaan yang mengatur tentang hal tersebut dalam bentuk perjanjian kerja dan ada juga yang ditempel di perusahaan;
- Bahwa karyawan berhak atas cuti selama 9 (sembilan) hari dengan rincian 7 (tujuh) hari cuti ditambah 2 (dua) hari untuk perjalanan bila karyawan tersebut sudah menjalankan pekerjaannya atau bekerja di PT. Askon selama 90 (sembilan puluh) hari kerja;
- Bahwa karyawan berhak atas cuti selama 9 (sembilan) hari dengan rincian 7 (tujuh) hari cuti ditambah 2 (dua) hari untuk perjalanan bila karyawan tersebut sudah menjalankan pekerjaannya atau bekerja di PT. Askon selama 90 (sembilan puluh) hari kerja;
- Bahwa tidak ada batasan waktu bagi karyawan untuk beristirahat selama karyawan tersebut sakit asal disertai dengan surat keterangan sakit dari Puskesmas atau dokter karena saya sendiri pernah sakit selama 9 (sembilan) hari;

Halaman 19 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi, Penggugat jarang sakit selama bekerja di PT. Askon.
- Bahwa saksi tidak mengetahui kalau Penggugat pernah sakit dan mempunyai surat keterangan sakit pada tanggal 9 Juni 2022;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kalau Penggugat pernah sakit dan surat keterangan sakitnya itu dipermasalahkan oleh perusahaan;
- Bahwa jarak antara PT. Askon dan Puskesmas Lamparinga cukup jauh dan saksi tidak tahu apakah ada kerjasama antara PT. Askon dengan Puskesmas Lamparinga;
- Bahwa tidak ada kompensasi atau pesangon yang diberikan oleh PT. Askon pada saat Penggugat diPHK dalam pertemuan itu;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah ada kompensasi atau pesangon yang diberikan oleh PT. Askon setelah Penggugat diPHK;
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat aktif dalam organisasi serikat pekerja atau solidaritas serikat pekerja;
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat menjadi pengurus dalam organisasi serikat pekerja KSPN;
- Bahwa saksi mengetahui pada tanggal 28 Mei 2022 ada pertemuan dan Tergugat menyatakan ada absensi Penggugat yang diberi keterangan alpa atau tidak masuk kerja sedangkan pada saat itu Penggugat sedang cuti hal tersebut disebutkan dalam pertemuan tersebut;
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat cuti selama 9 (sembilan) hari tetapi saya tidak mengetahui jumlah hari cuti yang dinyatakan alpa oleh Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui hal tersebut berdasarkan penjelasan Tergugat dalam pertemuan tersebut yang menyatakan kalau Penggugat tidak membuat atau mengisi formulir cuti;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah sebelum menjalankan cuti, Penggugat sudah membuat atau mengisi formulir cuti namun aturan perusahaan mewajibkan bagi setiap karyawan yang akan cuti maka sebelumnya harus membuat atau mengisi formulir cuti;
- Bahwa saksi mengetahui mengenai pertemuan yang berkaitan dengan masalah cuti, yang memerintahkan Penggugat untuk menghadap kepada Direktur perusahaan namun setahu saksi saat itu Penggugat tidak diberi kesempatan untuk mengkonfirmasi mengenai akar permasalahannya dan langsung disodorkan surat pernyataan tersebut untuk ditandatangani;

Halaman 20 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 surat pernyataan Penggugat berisi bahwa Penggugat tidak akan mengulangi perbuatannya dan bersedia menanggung resiko dan saat itu Penggugat menandatangani surat pernyataan tersebut;
- Bahwa saksi mengetahui kalau pada tanggal 9 Juni 2022 ada demonstrasi berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja lokal di PT. MLP dan saat itu Penggugat juga ikut demonstrasi tetapi saya tidak tahu kalau pada saat itu Penggugat sedang dalam kondisi sakit;
- Bahwa aturan dari PT. Askon mewajibkan karyawan yang izin atau cuti untuk membuat permohonan tertulis kepada perusahaan atau kalau sedang sakit maka harus memberi informasi lisan kepada Pengawas sebelum menyerahkan surat keterangan sakit dari Puskesmas atau dokter.
- Bahwa karyawan yang mengalami sakit dan membutuhkan istirahat yang cukup lama, maka karyawan tersebut harus mengambil surat keterangan sakit atau istirahat dari Puskesmas selama 3 (tiga) hari dan dapat diperpanjang kalau karyawan tersebut masih sakit;
- Bahwa bagi karyawan PT. Askon yang hendak menjalankan cuti maka harus memberitahunya ke manajemen perusahaan minimal 1 (satu) minggu sebelum cuti dan cuti tersebut dapat diambil sekaligus, hanya sebagian atau hanya beberapa hari saja.;
- Bahwa bila karyawan tidak mengambil cuti yang menjadi haknya maka hak cuti tersebut dianggap hangus;
- Bahwa bagi operator alat berat dan *driver dump truck* PT. Askon bekerja dengan sistem sebagai berikut, jika operator atau *driver* tersebut mendapat *shift* pagi maka operator atau *driver* masuk pagi sesuai jam kerja kemudian mengisi daftar hadir yang dilanjutkan dengan *briefing* lalu mulai kerja. Bagi saya sebagai operator alat berat, kunci alat berat sudah kami pegang masing-masing sedangkan bagi *driver dump truck* maka harus mengambil kunci *dump truck* di kantor atau kepada Pengawas;
- Bahwa saksi tidak mengetahui siapa *driver* yang menjadi *partner* Penggugat maupun nomor polisi *dump truck* atau kode kendaraannya saat itu;
- Bahwa setahu saksi ada 2 (dua) kali pertemuan yaitu pertemuan pertama menyangkut Surat Peringatan ke-2 (SP2) terhadap Penggugat yaitu yang berkaitan dengan masalah Penggugat yang menjalankan cuti namun dinyatakan alpa oleh Tergugat dan setelah beberapa waktu kemudian ada

Halaman 21 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

lagi pertemuan yang dihadiri oleh lebih dari 10 (sepuluh) orang yaitu ada Pak Fardi, Pak Joko Pramono, Pak Herman, Pak Basori, Usman, saksi dan beberapa orang lainnya;

- Bahwa saksi tidak pernah melihat Surat Peringatan ke-2 (SP2) yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;
- Bahwa dalam pertemuan tersebut tidak dibahas tentang jumlah SP yang sudah diterima oleh Penggugat;
- Bahwa saksi hadir dalam pertemuan yang membahas tentang PHK terhadap Penggugat tidak diundang tetapi atas inisiatif saksi sendiri tetapi saya sudah lupa tanggal, bulan, dan tahun pertemuan tersebut dilaksanakan namun pelaksanaannya di bawah pukul 12.00 WITA yang dihadiri oleh unsur dari perusahaan PT. Askon termasuk Humasnya serta beberapa orang karyawan PT. Askon. Kemudian yang disampaikan dalam pertemuan tersebut menyangkut PHK terhadap Penggugat dan pada kesempatan tersebut karyawan yang hadir meminta kebijakan atau toleransi dari perusahaan untuk tidak memecat Penggugat namun Pak Joko Pramono sebagai wakil perusahaan hanya bisa menyampaikan apa yang menjadi keputusan perusahaan;
- Bahwa demonstrasi yang dilakukan pada tanggal 9 Juni 2022 terkait perekrutan tenaga kerja lokal untuk PT. MLP berada di luar wilayah PT. Askon dan pada saat itu saya mengikuti demonstrasi di siang hari lalu masuk kerja pada *shift* malam;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) milik Penggugat;
- Bahwa saksi pernah melihat bukti surat P-6.a dan bukti surat P-6.b tersebut;

2. Saksi RAHMAT KURNIAWAN, dibawah sumpah menjelaskan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mulai bekerja di PT. Askon sejak tahun 2019 sampai dengan sekarang dengan status karyawan tetap sejak tahun 2021 dan jabatan saksi sebagai *driver dump truck*;
- Bahwa sepengetahuan saksi Bahwa Penggugat juga bekerja di PT. Askon.
- Bahwa Penggugat bekerja di PT. Askon sejak akhir tahun 2021 dan jabatan Penggugat di perusahaan tersebut sebagai *driver dump truck*;

Halaman 22 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mendengar Penggugat mengajukan gugatan kepada Tergugat karena Penggugat diPHK atau dipecat oleh Tergugat pada bulan Juni 2022.
- Bahwa berdasarkan penyampaian dari pihak perusahaan yang diwakili oleh Pak Eko Joko Pramono dan Pak Hendri pada saat pertemuan, alasan pemecatan Penggugat terkait dengan ketidakhadiran Penggugat atau Penggugat mangkir bekerja atau ada surat keterangan sakit Penggugat yang dipergunakan tidak semestinya dan masalah kunci *dump truck* yang dibawa pulang oleh Penggugat. Kemudian atas PHK terhadap Penggugat tersebut, kami dari karyawan yang hadir dalam pertemuan tersebut meminta perusahaan untuk memberi toleransi terhadap kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat namun manajemen perusahaan tetap pada keputusannya untuk memPHK Penggugat.
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat pernah mangkir selama bekerja di PT. Askon tetapi mangkirnya itu karena Penggugat sedang sakit.
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat pernah mangkir bekerja di PT. Askon dengan alasan Penggugat saat itu sedang sakit karena saksi pernah melihat absensi Penggugat pada tanggal 9 Juni 2022 dan 14 Juni 2022 itu diberi keterangan sakit pada absensi tersebut dan dari informasi yang saya peroleh bahwa ada surat keterangan sakit dari Puskesmas Lamparinga pada bulan Juni atas nama Penggugat.
- Bahwa saksi tidak pernah melihat surat keterangan sakit Penggugat tertanggal 9 Juni 2022 dan 14 Juni 2022 tersebut.
- Bahwa saksi tidak mengetahui tentang hal tersebut;
- Bahwa karyawan yang akan cuti maka diwajibkan untuk menyampaikan kepada manajemen perusahaan dan mengisi formulir kemudian manajemen akan menentukan waktu cuti bagi karyawan tersebut.
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat pernah menjalankan cuti namun dinyatakan alpa oleh Tergugat;
- Bahwa bagi karyawan yang sakit maka berlaku aturan harus mengirim atau menyerahkan surat keterangan sakit dari Puskesmas atau dokter yang dapat diserahkan ke kantor pada hari pertama karyawan tersebut kembali masuk kerja.
- Bahwa karyawan diberi waktu untuk beristirahat selama 3 (tiga) disertai dengan surat keterangan sakit dari Puskesmas atau dokter dan bila

Halaman 23 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

karyawan tersebut masih sakit maka tetap diberi kesempatan untuk beristirahat namun disertai juga dengan surat keterangan sakit dari Puskesmas atau dokter;

- Bahwa kalau ada karyawan yang sakit tetapi tidak menyerahkan surat keterangan sakit maka akan dianggap mangkir dan akan diberi surat peringatan (SP).
- Bahwa saksi tidak mengetahui kalau di dalam kontrak kerja ada pakta integritas atau pernyataan yang harus ditandatangani oleh karyawan;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat ada pakta integritas atau surat pernyataan terkait surat peringatan mulai dari SP1 hingga SP3 yang termuat di dalam kontrak kerja karyawan.
- Bahwa selain Penggugat, ada juga karyawan PT. Askon yang sering mendapat surat peringatan (SP) baik SP1 maupun SP2 dan biasanya yang mendapat SP1 itu adalah karyawan yang tidak masuk kerja selama 1 (satu) hari tanpa ada pemberitahuan atau tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari namun ada pemberitahuan kepada pihak manajemen perusahaan.
- Bahwa bagi *driver* di PT. Askon diberi upah atau gaji pokok yang sama yaitu berkisar Rp2.700.000,00 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah) per bulan. Sedangkan uang lembur dan uang makan bisa berbeda tergantung dari jam lembur dan jumlah hari dimana *driver* tersebut masuk kerja yaitu untuk uang makan diberi Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) per hari tetapi uang makan tidak dibayarkan jika tidak masuk kerja.
- Bahwa tidak ada aturan mengenai upah ritase bagi *driver dump truck* dan upah hanya dihitung per jam.
- Bahwa ada 2 (dua) *shift* bagi *driver dump truck* yang berlaku di PT. Askon yaitu *shift* pertama atau *shift* pagi sejak pukul 07.00 WITA sampai dengan pukul 17.45 WITA dan *shift* kedua atau *shift* malam sejak pukul 19.00 WITA sampai dengan pukul 05.45 WITA;
- Bahwa ada aturan di PT. Askon tetapi tidak tertulis bagi *driver* yang telah selesai bekerja dan memegang kunci *dump truck* maka *driver* tersebut harus mengembalikan kunci kepada Pengawas dan kunci tersebut tidak boleh dibawa pulang.
- Bahwa bila ada *driver* yang tidak mengembalikan kunci kepada Pengawas dan membawa pulang kunci *dump truck* maka *driver* tersebut

Halaman 24 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

akan dikenakan sanksi berupa SP3 karena mengakibatkan unit tidak dapat dioperasikan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian.

- Bahwa pada tanggal 9 Juni 2022 ada demonstrasi di PT. MLB dan saksi terlibat dalam demonstrasi tersebut bersama-sama dengan Penggugat.
- Bahwa setelah tanggal 9 Juni 2022 tersebut sudah tidak ada demonstrasi lagi;
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat aktif berorganisasi baik itu organisasi serikat pekerja yaitu KSPN maupun organisasi partai namun saya tidak tahu nama partainya.
- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah Penggugat sering mengikuti pertemuan-pertemuan tingkat nasional yang diadakan oleh serikat pekerja maupun partai yang diikutinya;
- Bahwa saksi tidak mengetahui tentang adanya kompensasi yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat terkait PHK terhadap Penggugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui pernah ada janji yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat atau pada saat pertemuan bahwa setelah di PHK maka Penggugat akan diberi pesangon atau kompensasi;
- Bahwa aturan dari PT. Askon jika ada *driver* yang tidak masuk bekerja maka akan diganti dengan *driver* cadangan;
- Bahwa sebelum saya berstatus sebagai karyawan tetap, ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang saya tandatangani.
- Bahwa saksi pernah mendapat surat peringatan dari PT. Askon pada saat saksi masih PKWT berupa Surat Peringatan 1 (SP1) karena saksi pernah tidak mengembalikan kunci *dumpt truck* kepada Pengawas namun saya sempat menginformasikan bahwa kunci tersebut saya bawa pulang.
- Bahwa pengawas saksi dan pengawas Penggugat orangnya berbeda;
- Bahwa saksi tidak mengetahui bila ada seorang karyawan PT. Askon yang melakukan pelanggaran, apakah setelah karyawan tersebut menandatangani SP1, SP2, dan SP3 masih ada surat pernyataan yang masih harus ditandatangani;
- Bahwa aturan dari PT. Askon mengenai karyawan yang sakit yaitu diberi waktu istirahat selama 3 (tiga) hari dan disertai surat keterangan yang dapat diserahkan ke perusahaan pada hari keempat setelah karyawan tersebut sembuh dan langsung masuk kerja.

Halaman 25 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



- Bahwa setahu saksi aturan di PT. Askon bila ada karyawan miasalnya sakit pada tanggal 21 sampai dengan tanggal 23 tetapi tidak bisa ke dokter atau Puskesmas pada tanggal tersebut dan baru bisa ke Puskesmas/dokter pada tanggal 24 namun bertepatan dengan hari Minggu sehingga nanti pada hari Senin tanggal 25 barulah karyawan tersebut dapat mengambil surat keterangan sakit ke Puskesmas/dokter, asalkan karyawan atau keluarga karyawan yang sakit menginformasikan keadaannya tersebut ke kantor PT. Askon;
- Bahwa setahu saksi ada kompensasi yang diberikan oleh PT. Askon kepada karyawannya yang mengambil cuti berupa uang sejumlah Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah).

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, kuasa Tergugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda T-1 sampai dengan T-17, berupa:

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, kuasa Tergugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda T-1 sampai dengan T-11, berupa:

1. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Nomor : 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 tanggal 8 November 2021, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan Aslinya, bermaterai cukup diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Surat Peringatan ke II (dua) dari Tergugat tanggal 24 Desember 2021, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan Aslinya, bermaterai cukup diberi tanda T-2;
3. Fotokopi Surat Peringatan ke III (tiga) dari Tergugat tanggal 24 Februari 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan Aslinya, bermaterai cukup diberi tanda T-3;
4. Fotokopi Pakta Integritas yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 28 Mei 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan Aslinya, bermaterai cukup diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Surat Pernyataan Kesiapan & Kesanggupan Atas Sanksi yang dibuat serta ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 28 Mei 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan Aslinya, bermaterai cukup diberi tanda T-5;

Halaman 26 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



6. Fotokopi Surat Pernyataan yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 28 Mei 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan Aslinya, bermaterai cukup diberi tanda T-6;
7. Fotokopi Surat Keterangan Sakit dari Puskesmas Lamparinga tanggal 13 Juni 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan Aslinya, bermaterai cukup diberi tanda T-7;
8. Fotokopi Surat Keterangan Sakit dari Puskesmas Lamparinga tanggal 21 Juni 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan Aslinya, bermaterai cukup diberi tanda T-8;
9. Fotokopi dari print Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tanggal 28 Juni 2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat, yang telah diperiksa dan dicocokkan, bermaterai cukup diberi tanda T-9;
10. Fotokopi dari print Anjuran Nomor: 565/828 Dinas transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara tanggal 31 Agustus 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan, bermaterai cukup diberi tanda T-10;
11. Fotokopi dari print Foto Penggugat sedang berada di Jakarta dalam mengikuti Rakernas Partai Nasdem tanggal 15 – 17 Juni 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan, bermaterai cukup diberi tanda T-11;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan 4 (empat) orang Saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi LALU MUKRAM, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi mulai bekerja di PT. Askon sejak bulan April 2021 sampai dengan sekarang yang awalnya saya bekerja sebagai karyawan kontrak namun sekarang sudah menjadi karyawan tetap dan jabatan saksi sebagai operator alat berat;
 - Bahwa Penggugat juga bekerja di PT. Askon;
 - Bahwa saksi tidak ingat kapan tepatnya Penggugat mulai bekerja di PT. Askon namun yang saksi ingat, saksi lebih dulu bekerja di perusahaan tersebut daripada Penggugat dan jabatan Penggugat di perusahaan tersebut sebagai *driver dump truck*.
 - Bahwa Penggugat mengajukan gugatan kepada Tergugat berkaitan dengan masalah absensi atau surat sakit Penggugat yang digunakan oleh Penggugat tidak pada sesuai peruntukannya sehingga Penggugat diPHK oleh Tergugat.

Halaman 27 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat telah diPHK oleh Tergugat karena saksi turut membantu untuk memediasi Penggugat dan Tergugat sebelum PHK dilaksanakan pada tahun 2022.
- Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai hal tersebut namun setahu saksi pada saat pertemuan tersebut dilaksanakana, ada surat peringatan yang pernah diberikan kepada Penggugat.
- Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai ada surat PHK yang diberikan kepada Penggugat pada saat Pennggugat di PHK oleh Tergugat;
- Bahwa ada aturan di PT. Askon bila karyawan hendak mengajukan izin, cuti atau sedang sakit.
- Bahwa bagi karyawan PT. Askon yang hendak mengambil cuti reguler maka berlaku aturan minimal 1 (satu) minggu sebelum menjalankan cuti harus memberitahukan kepada manajemen perusahaan dengan mengisi formulir cuti namun bagi karyawan yang hendak mengambil cuti secara mendadak maka itu tergantung dari kebijakan manajemen perusahaan untuk memberikan atau tidak memberikan cuti kepada karyawan tersebut;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kalau Penggugat pernah cuti;
- Bahwa bagi karyawan yang sedang sakit maka manajemen PT. Askon memberikan waktu untuk beristirahat atau rawat jalan selama 3 (tiga) hari dan wajib mengambil surat keterangan sakit minimal dari Bidan di Puskesmas dan bila lebih dari 3 (tiga) hari maka harus dengan keterangan dokter pada. Kemudian saat sakit maka karyawan tersebut wajib memberitahukan kondisinya yang sedang sakit ke pihak kantor dan surat keterangan sakitnya dapat diserahkan pada saat karyawan tersebut sudah sembuh dan masuk kembali untuk kerja dan ada pula kebijakan dari manajemen perusahaan yang membolehkan karyawan mengambil surat keterangan sakit ke Puskesmas atau dokter setelah karyawan tersebut sembuh.
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat pernah menyerahkan surat keterangan sakit selama 6 (enam) hari pada saat masih bekerja di PT. Askon tetapi ada 1 (satu) hari di antara 6 (enam) hari itu dimana Penggugat ketahuan ikut demonstrasi di PT. MLB, tetapi sebenarnya Penggugat bukan berdemonstrasi di PT. MLB melainkan di PT. Putra Perkasa Abadi yang berada dalam 1 lokasi dengan PT. MLB namun berbeda manajemen karena saya juga ikut bersama dengan Penggugat untuk berdemonstrasi di siang itu dan kami berdua bekerja di *shift* malam;

Halaman 28 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 setahu saksi karyawan yang bekerja di *shift* siang dibolehkan ikut demonstrasi di siang hari itu juga, hal tersebut tergantung komunikasi karyawan yang bersangkutan dengan Pengawasnya untuk memberikan informasi mengenai kegiatannya tersebut;
- Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai kunci *dump truck* yang dipegang oleh Penggugat dan bermasalah;
- Bahwa jumlah upah yang diterima di PT. Askon dengan jabatan sebagai *driver* yaitu Rp2.717.913,00 (dua juta tujuh ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tiga belas rupiah) per bulan, ada pula upah kehadiran atau uang makan sejumlah Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) per hari tetapi upah ini tidak diberikan jika karyawan tidak masuk kerja, dan ada upah lembur yang dihitung berpatokan pada jam reguler selama 7 (tujuh) jam per hari selebihnya dihitung sebagai lembur. Kemudian karyawan PT. Askon menerima semua jenis upah itu melalui rekening bank yang dimilikinya dan ada slip gaji yang diberikan sebagai tanda bukti besarnya gaji yang diterima dan yang masuk ke dalam rekening bank masing-masing karyawan;
- Bahwa aturan mengenai izin, cuti, sakit dan upah karyawan sudah tercantum di dalam surat perjanjian kontrak kerja atau aturan-aturan perusahaan.
- Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai PT. Askon pernah memberikan uang penghargaan atau uang pesangon kepada Penggugat atau sejenisnya setelah Penggugat di PHK;
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat aktif di organisasi serikat pekerja;
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat aktif di organisasi partai politik bahkan pernah menjadi caleg dan juga pernah ke Jakarta untuk urusan partai politik tapi saksi tidak tahu apakah kepergian Penggugat tersebut pada saat cuti atau masih di waktu kerja;
- Bahwa jenis karyawan di PT. Askon ada 2 (dua) yaitu karyawan kontrak dan karyawan permanen atau tetap;
- Bahwa saksi tidak mengetahui mekanisme peralihan dari karyawan kontrak menjadi karyawan permanen atau tetap;
- Bahwa jabatan Penggugat dalam serikat pekerja yang digelutinya yaitu sebagai Ketua Serikat Pekerja;

Halaman 29 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui pada saat Penggugat ditawarkan perubahan status alpa menjadi cuti pada absensinya, Penggugat diberikan surat pernyataan untuk ditandatangani;
- Bahwa saksi mengetahui atau mengingat mengenai hal tersebut karena pada saat itu saksi juga diberi surat pernyataan untuk saya tandatangani namun saya lupa apa kesalahan saya saat itu;
- Bahwa saksi pernah mendengar mengenai surat SP3, namun saya tidak pernah melihat surat pembatalannya;
- Bahwa saksi sudah 3 (tiga) kali menandatangani pakta integritas selama bekerja di PT. Askon yang dimulai sejak saya menandatangani PKWT.
- Bahwa aturan dari PT. Askon selain adanya *shift* pagi dan *shift* malam bagi *driver*, juga ada aturan untuk mengembalikan kunci *dump truck* kepada Pengawas (*Man Power*) setiap kali *driver* selesai kerja. Tetapi aturan untuk mengembalikan kunci kepada Pengawas ini dikecualikan jika misalnya hujan dan *driver* butuh waktu untuk mencuci kendaraan sehingga terlambat untuk mengembalikan kunci maka *driver* dapat menyimpan kunci tersebut di *dump truck* atau di tempat yang diketahui *partner* berikutnya dan letak kunci tersebut harus diinformasikan kepada *partner* atau Pengawasnya. Jika hal tersebut tidak dilaksanakan maka *driver* akan dikenai sanksi;
- Bahwa sanksi yang diberikan kepada karyawan bila melakukan kesalahan atau pelanggaran tergantung dari ada atau tidaknya catatan kesalahan/pelanggaran sebelumnya. Bila belum pernah ada catatan kesalahan/pelanggaran maka hanya dilakukan pembinaan tetapi jika sudah pernah 1 (satu) kali melakukan kesalahan/pelanggaran maka karyawan akan diberikan SP1 dan jika sudah pernah ada SP1 maka akan diberikan SP2;
- Bahwa saya tidak mengetahui kalau karyawan sudah 3 (tiga) kali melakukan kesalahan/pelanggaran maka akan langsung di PHK;
- Bahwa benar aturan di PT. Askon tentang PKWT sebagaimana yang tercantum di dalam bukti surat bertanda T-1;
- Bahwa aturan yang tercantum di dalam PKWT bagi karyawan tidak tetap berlaku selama 1 (satu) tahun dan jika memenuhi syarat maka PKWT tersebut dapat diperpanjang;

Halaman 30 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 di PT. Askon ada klinik kesehatan namun klinik tersebut baru saja berdiri dan klinik tersebut dapat mengeluarkan surat keterangan sakit khusus hanya bagi karyawan PT. Askon;

2. Saksi ANUGRAH FADHILAH BANGSAWAN, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja di PT. Askon sejak tahun 2019;
- Bahwa di PT. Askon saya bertugas untuk memasukkan data kehadiran karyawan PT. Askon per 3 (tiga) hari kerja yang mana data tersebut berasal dari laporan pengawas lapangan dan setelah divalidasi oleh *Man Power* kemudian data tersebut diberikan kepada saya untuk saya rekap;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Askon mulai dari pukul 07.00 WITA hingga pukul 17.00 WITA;
- Bahwa saksi mengetahui tentang absensi karyawan PT. Askon setiap bulannya;
- Bahwa jabatan Penggugat di PT. Askon sebagai *driver dump truck*;
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat pernah sakit dan menyerahkan surat keterangan sakit ke kantor PT. Askon;
- Bahwa benar surat keterangan sakit Penggugat tersebut sebagaimana bukti surat T-7 dan T-8 tersebut;
- Bahwa saksi menerima surat keterangan sakit Penggugat tertanggal 13 Juni 2022 pada tanggal 15 Juni 2022 dan surat keterangan sakit Penggugat tertanggal 21 Juni 2022 saksi terima pada tanggal 24 Juni 2022;
- Bahwa saksi memberi keterangan sakit pada absensi Penggugat dengan adanya kedua surat keterangan sakit tersebut;
- Bahwa karena melihat adanya kejanggalan pada surat keterangan sakit Penggugat tersebut kemudian saya melakukan konfirmasi ke Bidan di Puskesmas Lamparinga yang mengeluarkan surat tersebut dan berdasarkan informasi dari Bidan yang bersangkutan menyatakan kalau Penggugat saat sakit pada tanggal 6 Juni 2022 sampai dengan tanggal 18 Juni 2022 tidak pernah dirawat di Puskesmas Lamparinga dan Penggugat hanya datang untuk meminta surat keterangan sakit dan saat Penggugat datang meminta surat keterangan sakit tertanggal 13 Juni 2022 dan 21 Juni 2022 Penggugat minta supaya tanggalnya dikosongkan saja;
- Bahwa aturan di PT. Askon jika karyawan sedang sakit maka diberi waktu untuk istirahat maksimal selama 3 (tiga) hari disertai dengan surat

Halaman 31 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

keterangan sakit tetapi kalau setelah 3 (tiga) hari karyawan tersebut masih sakit maka diberi waktu lagi selama 3 (tiga) hari untuk beristirahat namun tetap harus disertai surat keterangan sakit;

- Bahwa aturan di PT. Askon mengenai pakta integritas itu ditandatangani oleh karyawan setiap kali ada perpanjangan kontrak kerja;
- Bahwa saksi memberi keterangan sakit pada absensi Penggugat di tanggal 13 Juni 2022 sampai dengan tanggal 23 Juni 2022 padahal Saksi menyatakan ada kejanggalan pada surat keterangan yang diberikan oleh Penggugat karena saya sudah melakukan *closing* atau merekapitulasi absensi karyawan pada bulan Juni tersebut;
- Bahwa di PT. Askon ada klinik kesehatan yang disediakan;
- Bahwa pada saat Penggugat sakit di bulan Juni 2022 belum ada klinik kesehatan di PT. Askon.
- Bahwa setelah melakukan konfirmasi ke ke Bidan Puskesmas yang mengeluarkan surat keterangan sakit Penggugat kemudian saya melaporkan hal tersebut kepada pimpinan saksi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui tindakan yang dilakukan oleh pimpinan setelah mendapatkan laporan dari saksi;
- Bahwa Penggugat di PHK setelah peristiwa kejanggalan surat keterangan sakit Penggugat dari Puskesmas Lamparinga diserahkan ke kantor PT. Askon;

3. Saksi SUHENLI, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa jabatan saksi di PT. Askon saat ini sebagai pengawas produksi;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Askon mulai dari pukul 07.00 WITA sampai dengan pukul 17.00 WITA selama 7 (tujuh) hari dalam seminggu;
- Bahwa tugas dan tanggung jawab saksi di PT. Askon salah satunya yaitu memantau operasional kantor misalnya menerima laporan dari pengawas lapangan tentang kehadiran karyawan;
- Bahwa setahu saksi ada aturan kunci *dump truck* yang harus dikembalikan kepada Pengawas di PT. Askon setelah *driver* selesai bekerja di jam kerjanya namun hanya berupa internal memo perusahaan saja;
- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat pernah tidak mengembalikan kunci *dump truck* kepada Pengawas dan sebelumnya Penggugat sudah pernah diberi SP2 sehingga diberi sanksi SP3;
- Bahwa peristiwa Penggugat tidak mengembalikan kunci kepada Pengawas yang lebih dulu terjadi sehingga Penggugat diberi SP3 barulah disusul

Halaman 32 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



dengan terjadinya peristiwa surat keterangan sakit Penggugat yang dianggap ada kejanggalannya tetapi saya hanya mendengar informasi kalau saat itu Penggugat hanya diberi surat pernyataan untuk ditandatangani;

- Bahwa setahu saksi, Penggugat tidak mau menandatangani SP3 yang diterimanya dari Tergugat;
 - Bahwa setahu saksi tidak ada pembatalan SP3 yang diberikan kepada Penggugat.
 - Bahwa surat pernyataan yang diberikan kepada Penggugat setelah peristiwa Penggugat tidak mengembalikan kunci kepada Pengawas bukan merupakan aturan standar di PT. Askon melainkan salah satu bentuk kebijakan dari manajemen perusahaan karena biasanya setelah karyawan mendapat SP3 langsung disusul dengan PHK;
 - Bahwa penandatanganan pakta integritas bagi karyawan PT. Askon dilakukan bersamaan dengan PKWT dan bila kontrak kerja;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui apakah Penggugat sudah menerima hak-haknya setelah di PHK oleh Tergugat atau tidak;
 - Bahwa saksi sudah lupa kapan tepatnya Penggugat diPHK oleh Tergugat;
 - Bahwa saksi tidak pernah mendengar SP3 yang diberikan kepada Penggugat telah dibatalkan oleh Pak Indra;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui secara rinci alasan Penggugat diPHK namun salah satu alasan sehingga Penggugat diPHK oleh Tergugat yang saya ketahui ialah Penggugat menyerahkan surat keterangan sakit ke kantor PT. Askon yang menyatakan bahwa Penggugat sedang sakit padahal kemudian diketahui pada saat itu Penggugat berada di tempat demonstrasi;
 - Bahwa bila ada *driver* yang tidak mengembalikan kunci kepada Pengawas sehingga unit tidak beroperasi maka perusahaan akan mengalami kerugian;
 - Bahwa saksi mengetahui tentang adanya dana yang disiapkan oleh perusahaan bila ada karyawan PT. Askon yang di PHK;
4. Saksi DEDI SUPRIADI, dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut:
- Bahwa jabatan saksi di PT. Askon saat ini sebagai pengawas *Man Power* yang bertugas di lapangan;

Halaman 33 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa tugas dan tanggung jawab saya di PT. Askon yaitu mengolah data, mengabsensi karyawan, mengatur unit atau kendaraan operasional, dan membagikan kunci unit kepada *driver*;
- Bahwa tugas saksi yang mengabsensi karyawan PT. Askon yaitu untuk melihat kedisiplinan karyawan dalam bekerja;
- Bahwa selama bekerja di PT. Askon, Penggugat kurang disiplin atau sering mangkir kerja;
- Bahwa saksi mengetahui pada bulan Juni 2022 Penggugat pernah mengalami sakit;
- Bahwa saksi ikut melakukan konfirmasi ke Puskesmas Lamparangi pada saat itu;
- Bahwa saksi tidak ingat lagi kapan tepatnya peristiwa tersebut terjadi namun setahu saya *dump truck* DT 460 yang dioperasikan oleh Penggugat pernah tidak beroperasi karena masalah kunci tetapi saya juga sudah lupa apakah saat itu saya yang jadi Pengawas atau orang lain;
- Bahwa prosedur standar di PT. Askon bagi *driver* yaitu wajib mengembalikan kunci *dump truck* kepada Pengawas atau kepada *partner* (sopir pada jam kerja berikutnya) setelah selesai bekerja atau menginformasikan kepada Pengawas/*partner* kalau kunci dititip di *dump truck* karena saat *dump truck* selesai dicuci oleh *driver* ternyata Pengawas sudah pulang dan jika ada *driver* yang tidak mengembalikan kunci kepada saya maka peristiwa tersebut akan saya laporkan lalu bila ada *driver* yang memakai atau mengembalikan kunci *dump truck* kepada Pengawas maka ada daftar yang diisi;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat hanya mengoperasikan 1 (satu) unit *dump truck*;
- Bahwa sanksi yang diberikan kepada *driver* yang tidak mengembalikan kunci *dump truck* kepada Pengawas yaitu SP3;
- Bahwa saksi pernah mendengar hal tersebut namun karena kemudian diketahui saat itu Penggugat sedang berada di lokasi demonstrasi lalu Penggugat diberi peringatan oleh pihak manajemen;
- Bahwa saksi sudah tidak ingat kapan tepatnya *dump truck* DT 460 tidak beroperasi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui nomor polisi *dump truck* yang dioperasikan oleh Penggugat pada tanggal 29 Januari 2022;

Halaman 34 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui kalau Penggugat diberi SP3 karena tidak mengembalikan kunci *dump truck* kepada Pengawas;
- Bahwa saksi tidak mengetahui orang yang memberi informasi kepada Pak Indrayanto tentang Penggugat yang tidak mengembalikan kunci *dump truck* kepada Pengawas;
- Bahwa setahu saksi *dump truck* yang beroperasi di PT. Askon sekitar 140 (seratus empat puluh) unit.
- Bahwa tujuan perusahaan PT. Askon masih mengoperasikan *dump truck* atau unit setelah jam kerja reguler berakhir yaitu untuk mengejar target perusahaan;
- Bahwa akibatnya bila ada unit atau *dump truck* yang tidak beroperasi pada jam kerja maka perusahaan akan mengalami kerugian;
- Bahwa saksi pernah mendengar kalau Penggugat diberi SP3 oleh Tergugat dan saya juga pernah mendengar kalau Penggugat pernah ikut dalam sebuah aksi demonstrasi.

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 5 Desember 2022 dan Tergugat telah pula mengajukan kesimpulannya pada tanggal 5 Desember 2022;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan Penggugat (*abscuur libel*), karena dengan alasan:
Penggugat tidak menjelaskan secara jelas mengenai penyebab pemutusan hubungan kerja, karena hal tersebut berkaitan erat dengan apa yang dimintakan Penggugat dalam petitum gugatannya;
2. Bahwa penggugat tidak menjelaskan secara rinci mengenai kronologi serta masalah-masalah yang sebenarnya terjadi akibat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat;

Halaman 35 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



3. Bahwa selama Penggugat bekerja dengan Tergugat kinerja Penggugat sangat kurang/tidak baik dan dibuktikan dengan beberapa kali Penggugat mendapatkan Surat Peringatan;
4. Bahwa setelah Tergugat memberikan Surat Peringatan ke II (dua) kepada Penggugat akibat sering mangkir dalam bekerja, tanggal 24 Februari 2022 Penggugat kembali lagi melakukan pelanggaran yaitu tidak menyerahkan kunci unit dump truck kepada Pengawas sebagaimana mestinya sehingga Tergugat kembali mengeluarkan Surat Peringatan ke III (tiga);
5. Bahwa gugatan Penggugat yang menyatakan selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat mempunyai kinerja yang baik", apa yang diuraikan oleh Penggugat tersebut hanya berdasarkan asumsi sehingga tidak dapat dipastikan kebenarannya;
6. Bahwa Tergugat telah mempunyai cukup bukti pelanggaran yang dilakukan Penggugat dan Penggugat telah melanggar Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 074/ASKON/PKWT-II/XI/2021 tertanggal 8 November 2021 dalam Pasal 9 ayat 1 huruf a, Pasal 13 huruf a angka 1 dan Pasal 13 huruf b angka 25;
7. Bahwa berdasarkan uraian hukum tersebut diatas maka beralasan hukum apabila gugatan penggugat menjadi kabur (*obscuur libel*), sehingga Tergugat meminta kepada Yang Mulia Majelis hakim untuk menyatakan gugatan a quo Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*)

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat telah masuk dalam pokok perkara dan memerlukan pembuktian lebih lanjut, sehingga terhadap eksepsi Tergugat tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, majelis Hakim berpendapat terhadap eksepsi tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 08 Agustus 2021 dengan menerima upah terakhir bulan Juni 2022 sebesar Rp5.969.962,00 sebagai *driver dump truck*;

Halaman 36 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa hubungan hukum penggugat dengan Tergugat dituangkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 Pada tanggal 08 November 2021 sampai dengan 07 November 2022;
3. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat mempunyai kinerja yang baik;
4. Bahwa pada tanggal 24 Juni 2022 Penggugat diberikan surat dari Tergugat yang diwakili oleh karyawan tergugat bernama adrian, surat tersebut berisi panggilan menghadap ke kantor untuk diberikan pembinaan akibat terlambat mengantarkan surat keterangan sakit dari Dokter atau puskesmas;
5. Bahwa pada tanggal 29 Juni 2022 Penggugat yang masih dalam kondisi di larang masuk kerja karena sedang mendapatkan pembinaan sejak tanggal 24 Juni 2022. Namun secara tiba-tiba menerima surat dari salah seorang Humas PT. ASKON bernama Andry Bargo dan Herman, surat tersebut berisi Panggilan Keputusan Manajemen terhadap Penggugat dari Tergugat yang akan dilaksanakan pada tanggal 30 Juni 2022;
6. Bahwa pada tanggal 30 juni 2022 Penggugat diberikan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat tertanggal 28 Juni 2022 dengan Nomor: 017/ASKON-HRD/VI/2022 dan surat PHK Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tertanggal 28 Juni 2022;
7. Bahwa PHK tersebut tidak beralasan karena tidak ada perbuatan mangkir. dan SP3 yang dimaksud sudah dibatalkan karena Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran membawa pulang kunci mobil tergugat;
8. Bahwa pada tanggal 08 agustus 2022 dan tanggal 24 agustus 2022 telah dilakukan Tripartit diruangan Sidang Mediator Hubungan Industri Provinsi Sulawesi Tenggara namun tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak;
9. Bahwa oleh karena surat PHK tersebut tidak sah dan batal demi hukum maka masih ada Hak Penggugat yang belum terbayarkan oleh Tergugat yaitu membayar uang ganti rugi sisa kontrak selama 5 (lima) bulan upah kepada Penggugat sebesar $5 \times \text{Rp}2.717.913,00 = \text{Rp}13.589.565,00$
10. Bahwa terhitung sejak tanggal 28 Juni 2022 sampai dengan dibuat gugatan ini tanggal 26 September 2022 Tergugat tidak pernah lagi membayar upah/gaji Penggugat;
11. Bahwa selama dalam berproses pengurusan PHK sepihak ini Penggugat Menghabiskan uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Kab Konawe Utara di Wanggudu sebanyak 3x sebesar

Halaman 37 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

Rp1.000.000,00 dan uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Provinsi Sulawesi Tenggara di Kendari sebanyak 2x sebesar Rp2.000.000,00.

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa dalil gugatan Penggugat pada angka 1 yang menyatakan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 tertanggal 8 November 2021 yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat adalah benar;
2. Selama Penggugat bekerja dengan Tergugat kinerja Penggugat sangat tidak baik, dan dibuktikan dengan beberapa kali Penggugat melanggar aturan peraturan perusahaan dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021;
3. Bahwa Penggugat beberapa kali mendapatkan Surat Peringatan ke II (dua) dari Tergugat tanggal 24 Desember 2021 atas kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh penggugat selama bekerja pada Tergugat, dimana Penggugat selalu mangkir dan tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tanggal 4 Desember 2021, 7 Desember 2021, 14 Desember 2021, 16 Desember 2021, 18 Desember 2021 dan 23 Desember 2021;
4. Bahwa Penggugat pada tanggal 28 Mei 2022 pernah membuat Surat Pernyataan, yang pada pokoknya menyatakan "bahwa Penggugat tidak akan melakukan kesalahan dan/atau pelanggaran serta akan aktif bekerja sebagaimana mestinya dan bersedia di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila terbukti mengulangi kesalahan yang sama selama masa Surat Peringatan tersebut masih berlaku"
5. Bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan perhitungannya terkait besaran uang kompensasi sebesar Rp2.491.428,00 dan uang pisah sebesar Rp2.717.913,00 karena perhitungan Penggugat dalam angka 5 gugatannya hanya berdasarkan asumsi dari Penggugat sendiri tanpa adanya dasar hukum yang jelas;
6. Bahwa Penggugat kembali mangkir dan/atau tidak masuk bekerja dengan alasan Penggugat sakit pada tanggal 6 Juni 2022 sampai dengan 8 Juni 2022, tanggal 9 Juni 2022, tanggal 13 Juni 2022 sampai dengan 15 Juni 2022 dan tanggal 16 Juni 2022 sampai dengan 18 Juni 2022. Yang mana hal tersebut tidak ada keterangan sakit yang SAH dari Puskesmas maupun

Halaman 38 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

rumah sakit yang dimasukkan pihak Penggugat kepada pihak Tergugat untuk mempertanggung jawabkan ketidakhadiran pada tanggal diatas;

7. Setelah ketidakhadiran Penggugat pada tanggal diatas Penggugat kembali membuat Surat Keterangan Sakit pada Puskesmas Lamparinga pada tanggal 21 Juni 2022, hal tersebut menurut Tergugat adalah aneh karena Penggugat tidak masuk kerja/sakit mulai dari tanggal 6 Juni 2022 sampai dengan tanggal 18 Juni 2022, akan tetapi Surat Keterangan Sakit pada Puskesmas Lamparinga pada tanggal 21 Juni 2022;
8. Bahwa telah dilaksanakan Tripartit dan Meditor telah mengeluarkan Surat Anjuran pada tanggal 31 Agustus 2022, dan isi Anjuran tersebut pada pokoknya "tidak mencapai kesepakatan para pihak/damai oleh karena itu Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan Anjuran tertulis;
9. Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tanggal 28 Juni 2022 telah sah menurut hukum dikarenakan Penggugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan, dibuktikan dengan adanya Surat Peringatan ke II (dua) tanggal 24 Desember 2021 dan Surat Peringatan ke III (tiga) tanggal 24 Februari 2022 serta membuat surat pernyataan pada tanggal 28 Mei 2022;
10. Bahwa uang ganti rugi sisa kontrak yang didalilkan Penggugat sebesar Rp13.589.565,00 tidak memiliki dasar hukum perhitungan yang jelas hanya merupakan asumsi dari Penggugat sendiri dan juga Penggugat tidak membaca secara jelas isi Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal;

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di PT. Anugerah Sakti Kontruksi Utama (PT ASKON) yang terikat dalam perjanjian waktu tertentu (PKWT) dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 pada tanggal 8 November 2021 sampai dengan 7 November 2022;
2. Bahwa pada tanggal 28 Juni 2022 Tergugat telah mengeluarkan Surat Keputusan Nomor:026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat;
3. Bahwa upah terakhir yang diterima oleh Pengugat dari Tergugat adalah sejumlah Rp2.717.913,00;

Halaman 39 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini;

Menimbang, bahwa bukti surat yang dihadirkan di dalam persidangan yang tidak ada relevansinya dengan perkara perselisihan hubungan industrial ini, tidak akan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim;

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 283 R.bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dahulu gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah mencermati serta meneliti gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan hubungan kerja dan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, berbunyi bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat adalah seorang pekerja yang bekerja pada Tergugat, PT. Anugerah Sakti Kontruksi Utama (PT ASKON) dengan posisi sebagai Driver Dump Truck sesuai Kontrak Kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I /XI/2021 Pada tanggal 08 November 2021 sampai dengan 07 November 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Penggugat bertanda P.1 berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 yang berkesesuaian dengan bukti Tergugat bertanda T.1 berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021, dimana berdasarkan Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) tersebut terungkap bahwa terhitung sejak tanggal 8 November 2021 sampai dengan November 2022 antara Penggugat dengan Tergugat terikat hubungan kerja dengan status Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT);

Halaman 40 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena telah jelas terungkap di Persidangan berdasarkan alat bukti surat yang dihadirkan oleh Penggugat dan Tergugat bahwa antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja dengan status hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), oleh karena itu maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja, dengan status Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan satu persatu petitum Penggugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap petitum kesatu tentang mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya, untuk dapat menyatakan hal tersebut maka Majelis Hakim mempertimbangkan terlebih dahulu satu persatu petitum Penggugat sehingga akan terbukti apakah gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya atau tidak;

Menimbang, bahwa selajutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 2 (dua) Penggugat yang meminta untuk menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja yaitu PKWT dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 dan surat Tergugat tertanggal 28 Juni 2022 dengan Nomor. 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Sdr. Jerimias Jago (Penggugat) dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka ke 2 (dua) Penggugat Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai Penggugat yang meminta untuk menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja yaitu PKWT dengan Nomor: 074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 dan surat Tergugat tertanggal 28 Juni 2022 dengan Nomor. 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022;

Menimbang, bahwa karena telah dipertimbangkan sebelumnya tentang hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dan telah disimpulkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka Majelis Hakim tidak mempertimbangkan lagi petitum kedua Penggugat, oleh karenanya terhadap petitum angka 2 (dua) Penggugat tentang hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka ke 2 (dua) Penggugat tentang pemutusan hubungan kerja Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

Halaman 41 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 berdasarkan alat bukti surat bertanda P-6 A berupa Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 28 Juni 2022 dan P-6B yang berkesesuaian dengan alat bukti surat bertanda T-9 berupa Surat Keputusan tentang pemutusan hubungan kerja diketahui alasan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan, dengan pelanggaran menggunakan surat keterangan sakit untuk aktifitas lain dan memiliki surat peringatan ke 3 yang masih berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti bertanda P-5 berupa Absensi periode 26 Mei sampai dengan bulan Juni 2022 dan alat bukti bertanda T-7, T-8 berupa Surat Keterangan Sakit Penggugat yang dikeluarkan oleh Puskesmas Lamparinga, diketahui Penggugat pada tanggal 30 Mei 2022 sampai dengan 18 Juni 2022 tidak masuk bekerja dengan alasan sakit;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Penggugat bertanda P-2 yang pada intinya menyebutkan bahwa telah dilakukan pemanggilan ke 2 (dua) terhadap Penggugat untuk melakukan klarifikasi mengenai surat sakit tanggal 6, 7, 8, 9 Juni 2022 dan bukti Penggugat bertanda P-3 yang pada intinya memanggil Penggugat untuk menghadap kepada EKO DJOKO PRAMONO selaku Dept Heat berkaitan dengan ketidakhadiran Penggugat pada tanggal 6, 7, 8, 9, 13 dan 19 Juni 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi ANUGRAH FADHILAH BANGSAWAN yang menjelaskan bahwa saksi pernah melakukan konfirmasi ke bidan Puskemas Lamparinga yang kemudian peroleh informasi kalau Penggugat tidak pernah dirawat di Puskesmas Lamparinga pada tanggal 6 sampai dengan 18 Juni 22 dan pada saat Penggugat datang meminta surat keterangan sakit tanggal 13 Juni 2022 dan tanggal 21 Juni 2022 Penggugat meminta kepada kepada petugas Puskesmas Lamparinga untuk mengosongkan tanggal surat keterangan sakit tersebut dan berdasarkan keterangan saksi SULAIMAN, saksi RAHMAD KURNIAWAN dan saksi LALU MUKRAM yang menerangkan bahwa Penggugat pada saat tidak masuk kerja dengan alasan sakit pada tanggal 9 Juni 2022 mengikuti demonstrasi di perusahaan lain, serta kererangan saksi DEDI SUPRIADI yang menerangkan bahwa Penggugat kurang disiplin atau sering mangkir kerja;

Menimbang, bahwa alat bukti Tergugat bertanda T-2 berupa surat peringatan kepada Penggugat karena tidak masuk kerja pada tanggal 4 dan 7 Desember 2022 dan bukti Tergugat bertanda T-3 berupa surat peringatan ke 3

Halaman 42 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



(tiga) karena Penggugat tidak menyerahkan kunci tanggal 29 Januari 2022 serta bukti Tergugat bertanda T-5 berupa surat pernyataan kesediaan dan kesanggupan atas sanksi jika Penggugat melakukan pelanggaran terhadap tata tertib yang dikeluarkan pada tanggal 28 Mei 2021, yang berkesesuaian dengan keterangan saksi SULAIMAN dan saksi DEDI SUPRIADI yang menjelaskan bahwa Penggugat pernah diberikan Surat Peringatan 3 (SP3) dan Penggugat juga pernah melakukan pelanggaran yaitu tidak menyerahkan kunci dump truck kepada pengawas setelah bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat dan keterangan saksi-saksi terungkap bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran selama bekerja di PT. Anugerah Sakti Kontruksi Utama (PT ASKON) dan atas pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat tersebut, Tergugat telah melakukan pemanggilan dan memberikan Surat Peringatan (SP) serta surat pernyataan yang ditandatangani oleh Penggugat dengan harapan Penggugat masih bisa memperbaiki kinerja selama bekerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat bertanda P-6 berupa Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 28 Juni 2022 dan bukti surat bertanda T-6-B berupa Surat Keputusan Nomor 026/ASKON/SK-PHK/VI/2022 tanggal 28 Juni 2022, serta keterangan saksi SULAIMAN dan saksi LALU MUKRAM yang membenarkan dan hadir pada saat Penggugat diberikan surat PHK serta saksi ANUGRAH FADHILAH BANGSAWAN yang menyatakan pada intinya bahwa Penggugat di PHK setelah kegagalan surat keterangan sakit Penggugat dari Puskesmas Lamparinga yang di serahkan ke kantor PT. Anugerah Sakti Kontruksi Utama (PT ASKON);

Menimbang, bahwa Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja “Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”;

Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.074/ASKON/PKWT-I/XI/2021 Pasal 13 B. pelanggaran angka 25 “masih

Halaman 43 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam masa berlakunya SP1, SP 2 atau SP 3 terhadap dirinya, pihak kedua melakukan pelanggaran lagi baik yang sejenis maupun pelanggaran lainnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat dan keterangan saksi-saksi terungkap bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat sudah sesuai dengan prosedur yang diatur oleh undang-undang, dimana sebelum Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, Tergugat sudah melakukan mekanisme sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta aturan dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat yaitu Tergugat telah mengeluarkan Surat Peringatan ke II (dua) tanggal 24 Desember 2021, Surat Peringatan ke III tanggal 4 Februari 2022 serta dilengkapi pula dengan surat pernyataan tanggal 28 Mei 2022, sehingga berdasarkan pertimbangan diatas maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sah sejak 28 juni 2022 dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, oleh karenanya terhadap petitum angka ke 2 (dua) Penggugat tentang pemutusan hubungan kerja Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka ke 3 (tiga) Penggugat yang meminta untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang sisa kontrak selama 5 (lima) bulan upah sebesar 5 x Rp2.717.913,00 = Rp13.589.565,00 (tiga belas juta lima ratus delapan puluh Sembilan ribu lima ratus enam puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa telah dipertimbangkan sebelumnya bahwa hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 28 Juni 2022, sebelum perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir pada tanggal 7 November 2022;

Menimbang, bahwa Pasal 62 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";

Halaman 44 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, dan berdasarkan ketentuan tersebut diatas, berakhirnya hubungan kerja memenuhi Pasal 61 Ayat (1) huruf d Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang pada pokoknya menyatakan perjanjian kerja berakhir apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, oleh karenanya Majelis hakim berpendapat Penggugat tidak berhak atas ganti rugi terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka terhadap petitum angka ke 3 (tiga) Penggugat yang meminta untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang sisa kontrak selama 5 (lima) bulan upah beralasan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 4 (empat) Penggugat yang minta untuk menghukum Tergugat membayar uang kompensasi sebesar $11:12 \times \text{Rp}2.717.913,00 = \text{Rp}2.491.420,00$;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 15 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan pada pokoknya pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dan pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja "Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh".

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 16 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 45 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu, Alih Daya, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengatur:

Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan

$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$

- PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$

Menimbang, bahwa sebelum menghitung uang kompensasi yang seharusnya diterima oleh Penggugat, maka terlebih dahulu harus diketahui upah terakhir yang digunakan untuk menghitung kompensasi Penggugat dan masa kerja Penggugat;

Menimbang, bahwa dalam petitum Penggugat mendasarkan pada upah sebesar Rp2.717.913,00 dan telah diakui oleh Tergugat pada Jawabannya upah terakhir Penggugat sebesar Rp2.717.913,00, maka besaran upah untuk menghitung kompensasi Penggugat sejumlah Rp2.717.913,00;

Menimbang, bahwa perjanjian kerja yang seharusnya berlangsung selama 1 (satu) tahun sejak 8 November 2021 berakhir pada 28 Juni 2022 yang berlangsung selama 8 (delapan) bulan 20 (dua puluh) hari, maka Majelis Hakim menentukan masa kerja Penggugat yang digunakan untuk menghitung kompensasi kepada Penggugat dikenakan menjadi 9 (sembilan) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka Penggugat berhak memperoleh uang kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{9}{12} \times \text{Rp2.717.913,00} = \text{Rp2.038.435,00}$$

Menimbang, bahwa besaran uang kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan tergugat sejumlah Rp2.038.435,00, maka terhadap petituma angka 4 (empat) pada gugatan penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka ke 5 (lima) Penggugat yang minta untuk menghukum Tergugat membayar uang pisah 1 (satu) bulan upah sebesar Rp2.717.913,00;

Halaman 46 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 15 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan pada pokoknya pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dan pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT;

Menimbang, bahwa kewajiban pengusaha terhadap pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT sesuai dengan pertimbangan hukum diatas adalah membayar uang kompensasi dan telah dipertimbangkan sebelumnya bahwa Penggugat berhak atas uang kompensasi tersebut, maka Majelis hakim berpendapat terhadap petitum angka ke 5 (lima) Penggugat yang minta untuk menghukum Tergugat membayar uang pisah 1 (satu) bulan upah beralasan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 6 (enam) Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang transportasi Penggugat selama proses pengurusan PHK sepihak yaitu uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Wanggudu sebanyak 3x sebesar Rp1.000.000,00 dan uang transportasi pulang pergi dari Desa Wawoheo ke Disnaker Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 2x sebesar Rp2.000.000,00;

Menimbang, bahwa Pasal 1 Ayat 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial "Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan";

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 15 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan pada pokoknya pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dan pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT;

Halaman 47 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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 sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, maka sudah sangat jelas bahwa didalam perkara perselisihan hubungan industrial hanya terkait dengan 4 (empat) jenis perselisihan, dan hak atas putusnya hubungan kerja bagi pekerja dengan status hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu adalah uang kompensasi, oleh karenanya terhadap petitum Penggugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 8 (delapan) Penggugat yang meminta agar biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara, maka beralasan untuk mengabulkan petitum tersebut;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian;

Memperhatikan Pasal-Pasal dari Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena pelanggaran terhadap perjanjian kerja terhitung sejak tanggal 28 Juni 2022;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat sejumlah Rp2.038.435,00;
4. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp900.000,00 (Sembilan Ratus Ribu Rupiah);

Halaman 48 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, pada hari Rabu, tanggal 7 Desember 2022, oleh kami, Elly Sartika Achmad, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Gandung Ledyanto, SP dan Mahardian, S.H.,M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi tanggal 4 Oktober 2022, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 12 Desember 2022, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Fransiska Soko, S.H., sebagai Panitera Pengganti serta dihadiri Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Gandung Ledyanto, SP.

Elly Sartika Achmad, S.H., M.H.

Mahardian, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

Fransiska Soko, S.H.

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp10.000,00;
2. ATK	:	Rp50.000,00;
3. Panggilan	:	Rp840,000;
Jumlah	:	<u>Rp900,000;</u>
(sembilan ratus ribu rupiah)		

Halaman 49 dari 49 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi