



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

**P U T U S A N**

**Nomor11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Ptk.**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**Ir. NASIR HAMIDUN THS**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tanggal lahir, Kampung Raya Aceh , 21-04-1969 ( umur 52 tahun) jenis kelamin laki-laki, agama Islam, pekerjaan Karyawan Swasta, alamat di Jalan Budi Utomo Gg. Bersatu No.12.E, RT. 002 RW. 023 Kelurahan Siantan Hulu Kecamatan Pontianak Utara Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **AGUS SUJATMOKO,SH.** dan **SUGENG WAHYUDI,SH.** Keduanya kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Advokat/Penasihat Hukum, pada Kantor Advokat AGUS SUJATMOKO,SH. dan Rekan, beralamat di Jalan A.Yani, Parit H. Husin II, Komplek Alex Griya Palm A 23 B. Kota Pontianak Kalimantan Barat, bertindak berdasarkan surat kuasa tanggal 15 Februari 2021, selanjutnya disebut sebagai -----**PENGUGAT**;

**L A W A N**

**PT SINTANG RAYA**, berkedudukan di Komplek Central Perdana Jl. Perdana Blok A.No.5 Kelurahan Parit Tokaya Kecamatan Pontianak Selatan Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat, diwakili oleh **KIM GUN HONG**, dalam jabatannya selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada karyawannya yang bernama **HARLEN KRISMAN A.S., S.H.** dalam kapasitasnya sebagai Manager Humas & Legal dan **ROSIDA AGUSTINA SIMAREMARE, S.H.** dalam kapasitasnya sebagai Staf Legal, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 9 April 2021, selanjutnya disebut sebagai -----**TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak tersebut;  
Membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Mendengar para pihak yang berperkara;  
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk



### **TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan yang dibuat pada bulan 29 Maret 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 29 Maret 2021 dalam Register Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk, mengemukakan hal-hal, sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan tetap Tergugat ( PT.Sintang Raya), terhitung sejak tanggal 9 Agustus 2011, dengan jabatan terakhir sebagai Asisten Divisi, dengan upah sebesar Rp. 21.328.000,- ( dua puluh satu juta tiga ratus dua puluh delapan ribu rupiah ) setiap bulannya.
2. Bahwa saat pertama bekerja di PT.Sintang Raya (Tergugat), Penggugat ditempatkan di kantor Pusat di Pontianak, dengan jabatan sebagai Manager Support, untuk membantu urusan-urusan Perusahaan PT.Sintang Raya.
3. Bahwa pada tahun 2017 Penggugat ditugaskan di lokasi Kebun sebagai Manager / Staff GM.Kebun, kemudian tanpa alasan yang jelas Penggugat dimutasi/ turun jabatan menjadi Asisten Kepala (ASKEP), yang membawahi 4 Divisi di Estate OLE, yaitu : Divisi 1 OLE, Divisi 2 OLE, Divisi 3 OLE, dan Divisi 4 OLE. Selanjutnya pada bulan Januari 2020 kembali Penggugat dimutasi / turun jabatan menjadi Asisten Divisi OLE- 4 ( yang khusus membawahi Divisi OLE - 4 ), namun demikian Penggugat tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab.
4. Bahwa akan tetapi, pada bulan Oktober 2020, Penggugat diberi surat Skorsing yang ditanda tangani oleh Senior Manager Estate OLE ( SEM Estate OLE) PT.Sintang Raya, untuk tidak melakukan pekerjaan sebagai Asisten Divisi OLE-4, terhitung sejak tanggal 17 Oktober 2020 sampai dengan waktu yang akan ditentukan kemudian, dikarenakan Tergugat menganggap adanya kesalahan dalam pelaksanaan tanggungjawab Penggugat sebagai Asisten Divisi OLE-4, dalam hal pekerjaan panen maupun pencapaian target produksi pada Divisi OLE-4. Padahal selama Penggugat menjadi Asisten Divisi ( yang membawahi Divisi OLE-4 ), sudah banyak kemajuan dan peningkatan dari keadaan sebelumnya.
5. Bahwa pada Divisi OLE-4, sebelum Penggugat menjadi Asisten Divisi (yang membawahi Divisi OLE-4), memang sudah ada ditentukan target produksi / panen buah oleh Perusahaan, dimana Asisten Divisi yang

Halaman 2 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

**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)



membawahi Divisi OLE-4 selama ini, memang belum pernah mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan target produksi / panen buah yang ditentukan Perusahaan lebih tinggi dari kondisi kebun ( kondisi tanaman ) yang ada, karena pada Divisi OLE-4 banyak tanaman yang kosong atau mati. Sehingga secara teknis target produksi / panen buah yang tinggi, tidak mungkin tercapai dalam waktu yang singkat.

Untuk meningkatkan produksi buah pada Divisi OLE - 4, secara teknis perlu banyak hal yang dilakukan, antara lain perawatan tanaman, pemupukan, penanaman kembali/sisip pohon yang telah mati atau tidak produktif. Selain itu pada saat Penggugat ditempatkan pada Divisi OLE-4, kondisi Blok kebun dalam keadaan semak yang tinggi, sehingga buah sulit untuk dipanen.

Selama 7 ( tujuh ) bulan Penggugat mengurus Divisi OLE- 4, sudah banyak kemajuan dan peningkatan produksi panen buah sawit, dan hampir 90 % lahan sudah terbuka dari semak-semak yang tinggi. Demikian juga pemupukan sudah 80 % terealisasi. Dan ranking Divisi OLE-4 yang sebelumnya berada pada peringkat 13 sudah meningkat naik menjadi peringkat 10, dari peringkat keseluruhan Divisi kebun yang ada di PT.Sintang Raya.

6. Bahwa untuk pelaksanaan pekerjaan panen dilapangan adalah tugas dari Mandor Panen, dan dalam kondisi kebun yang sebagian ditumbuhi semak yang tinggi, dimana dalam satu Blok Panen adalah seluas 30 Ha atau kurang lebih 4260 pohon, dan luas seluruh Divisi OLE - 4, kurang lebih 807 Ha, dengan jumlah pohon sebanyak kurang lebih 114.594 pohon, sehingga adanya buah yang tidak terpanen atau terlewat untuk dipanen bukanlah suatu kesengajaan dan tidak serta merta dapat dikatakan perusahaan mengalami kerugian, karena pada kenyataannya buah tersebut keesokan harinya sudah dipanen.
7. Bahwa setelah memberikan skorsing, kemudian pada tanggal 10 November 2020, Tergugat memberikan sanksi “ Surat Peringatan III /Tiga yang pertama sekaligus yang terakhir “.

Penggugat merasa keberatan dengan sanksi tersebut, dan yang Penggugat rasakan apa yang dituduhkan merugikan perusahaan, hanyalah mencari-cari kesalahan Penggugat, karena selama kurang lebih 7 (tujuh) bulan Penggugat sebagai Asisten Divisi OLE- 4, sudah banyak kemajuan dan peningkatan produksi panen buah sawit, dan hampir 90 % lahan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sudah terbuka dari semak-semak yang tinggi, demikian juga pemupukan sudah 80 % terealisasi.

Rangking Divisi OLE-4 yang sebelumnya berada pada peringkat 13 sudah meningkat naik menjadai peringkat 10, dari peringkat keseluruhan Divisi kebun yang ada di PT.Sintang Raya. Namun hal tersebut sama sekali tidak dianggap sebagai prestasi kerja Penggugat.

8. Bahwa tanpa terlebih dahulu merundingkan maksudnya kepada Penggugat, dan dengan alasan yang mengada-ada, yang pada intinya Penggugat dianggap tidak dapat bekerja sama lagi dengan Pihak Perusahaan, Tergugat secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat ( Ir.NASIR HAMIDUN THS ), dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 62/SR-GMU/HRD/XI/2020, tertanggal 17 November 2020 yang berlaku mulai tanggal 20 November 2020, tanpa membayarkan pesangon dan hak-hak Penggugat lainnya atas pemutusan hubungan kerja tersebut.
9. Bahwa atas keputusan dan sikap Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa membayarkan pesangon dan hak-hak Penggugat lainnya, Penggugat mengadu secara lisan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya guna mohon perlindungan hukum atas hak-hak Penggugat.

Oleh pihak Disnakertrans Kabupaten Kubu Raya disarankan agar dilakukan perundingan Bipartit, terlebih dahulu dengan pihak Perusahaan (Tergugat). Dan kemudian pada tanggal 19 November 2020, telah dilakukan Perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Pihak Perusahaan (Tergugat), namun tidak tercapai kesepakatan, karena Tergugat menolak untuk membayarkan uang Pesangon dan hak-hak Penggugat lainnya.

Pada saat dilakukan perundingan Bipartit dengan pihak Tergugat, Penggugat disodorkan Berita Acara Pemeriksaan yang pernah Penggugat tanda tangani, dengan maksud agar Penggugat menanda tangani adanya pencoretan dan atau perubahan-perubahan pada isi berita acara pemeriksaan yang diubah sendiri oleh pihak Tergugat tanpa sepengetahuan Penggugat, dan dibuat seolah-olah adanya kerugian perusahaan (Tergugat ) yang cukup besar. Dan atas hal itu, Penggugat sangat keberatan untuk menanda tangani adanya perubahan dalam berita acara pemeriksaan tersebut.

Halaman 4 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

#### 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)



10. Bahwa oleh karena dalam perundingan Bipartit dengan Pihak Tergugat (PT.Sintang Raya), tidak tercapai kesepakatan, kemudian Penggugat kembali melapor ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya, yang beralamat di Jl.Adi Sucipto Km.12,4 Sungai Raya.
11. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya, telah memanggil Penggugat dan Tergugat, dan telah dilakukan mediasi / perundingan Tripartit, pada tanggal 17 Desember 2020, namun tidak tercapai kesepakatan. Selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya mengeluarkan Anjuran, berdasarkan Surat Nomor : 560/127/Disnakertrans-D, tanggal 20 Januari 2021, perihal Anjuran, yang **pada intinya menganjurkan “ Agar pihak Pengusaha PT.Sintang Raya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak Pekerja Sdr.Nasir Hamidun THS terhitung mulai 20 Nopember 2020 membayar hak-hak pekerja..... dst”** Namun dalam Anjurannya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya telah keliru dalam memperhitungkan masa kerja dan hak-hak pekerja (Penggugat), sesuai dengan masa kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Oleh karenanya Penggugat menolak perhitungan hak-hak pekerja dalam Anjuran tersebut, dan Penggugat tetap pada pendiriannya agar Tergugat membayarkan pesangon dan hak-hak Penggugat lainnya sesuai dengan aturan perundang - undangan ketenagakerjaan.
12. Bahwa atas Anjuran tersebut, ternyata Tergugat juga tidak memberikan jawaban kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya yang artinya Tergugat menolak Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya .
13. Bahwa dari uraian peristiwa, adanya mutasi/penurunan jabatan, kemudian dikeluarkannya surat skorsing selanjutnya memberikan Surat Peringatan III / Tiga yang pertama sekaligus yang terakhir, serta meminta Penggugat menandatangani berita acara pemeriksaan yang telah dirubah, hanyalah upaya Tergugat agar dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat. Padahal Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan yang merugikan Tergugat (PT.Sintang Raya), sebagaimana yang dituduhkan kepada Penggugat.
14. Bahwa dengan demikian terang dan nyata, tuduhan Tergugat (PT.Sintang Raya), yang menganggap Penggugat melakukan perbuatan



yang merugikan Perusahaan sangatlah mengada-ada dan mencari-cari kesalahan Penggugat dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah sewenang-wenang.

15. Bahwa karena Perselisihan Hubungan Industrial ( Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat **telah dilakukan upaya Bipartit dan Tripartit**, namun tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka Penggugat menempuh upaya gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak, yang daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja yaitu di wilayah Provinsi Kalimantan Barat ( tempat alamat PT. Sintang Raya ), yang beralamat di Komplek Central Perdana Jl.Perdana Blok A.No.5 Kelurahan Parit Tokaya Kecamatan Pontianak Selatan Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat.
16. Bahwa oleh karena Tergugat (PT.Sintang Raya) telah menunjukkan sikapnya yang tidak menginginkan Penggugat tetap bekerja di PT.Sintang Raya, dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang dan dengan alasan yang mengada-ada, maka sesuai dengan aturan perundang - undangan ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian yang seharusnya diterima ( pasal 156 Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Bab IV pasal 81 angka 44 tentang perubahan pasal 156, sebagai berikut :

- 
- Uang Pesangon ( masa kerja 9 tahun 3 bulan) yaitu :9 bulan x Rp.21.328.000,- = Rp.191.952.000,-
  - Uang Penghargaan Masa Kerja ( masa kerja 9 tahun 3 bulan ) yaitu : 4 bulan x Rp.21.328.000,- = Rp. 85.312.000,-
  - Penggantian Perumahan dan Pengobatan, yaitu : 15 % x (Rp.191.952.000 + Rp.85.312.000,- ) = Rp. 41.589.600,-
  - Uang Pengganti Cuti Tahunan yang belum diambil , yaitu : Upah sebulan Rp.21.328.000,- : 25 hari x 12 hari = Rp. 10.237.440,-  
= Rp.853.120,- x 12 hari





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang tahunan sebagai tunjangan tetap  
yang biasa diterima setiap tahun = Rp. 21.328.000,-  
yang belum dibayarkan, yaitu : 1  
bulan Upah x Rp. 21.328.000,-  
Jumlah = Rp. 350.419.040,-  
Terbilang : Tiga ratus lima puluh juta empat ratus sembilan belas ribu

empat puluh rupiah

17. Bahwa sejak bulan Desember tahun 2020, hingga saat ini Tergugat (PT.Sintang Raya), tidak membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat setiap bulan, sehingga perbuatan Tergugat yang tidak membayar Upah Penggugat selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja adalah telah melalaikan kewajibannya. Oleh karenanya Tergugat wajib membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat, yaitu Rp. 21.328.000,- perbulan (selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja), terhitung sejak bulan Desember tahun 2020, hingga putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap.
18. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan Penggugat, maka mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap harta benda milik Tergugat, baik barang bergerak maupun barang tidak bergerak;
19. Bahwa demi tegaknya hukum agar Tergugat tidak lalai dan sungguh-sungguh menjalankan putusan perkara ini, maka layak kiranya apabila Penggugat mohon agar Tergugat, dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) jika ternyata lalai melaksanakan putusan, sebesar Rp. 1000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini sejak diucapkan.
20. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti yang mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat mohon agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (uit voerbar bij vooraad).
21. Bahwa oleh karena selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja) yaitu sejak bulan Desember tahun 2020 hingga saat ini Tergugat telah

Halaman 7 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

#### 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)



melalaikan kewajibannya membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima, sehingga tidak dibayarnya upah Penggugat selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dapat membahayakan kelangsungan pemenuhan kebutuhan hidup Penggugat dan keluarganya. Maka berdasarkan pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar upah beserta hak - hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja, selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja ) ini, secara tunai dan sekaligus, yaitu sebesar Rp. Rp. 21.328.000,- setiap bulan , terhitung mulai bulan Desember tahun 2020 hingga putusan perkara ini diucapkan dan selama proses perkara selanjutnya hingga putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap, meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi.

Berdasarkan alasan tersebut diatas, maka Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutuskan sebagai berikut :

#### **DALAM PROVISI**

1. Mengabulkan Gugatan Provisi yang diajukan Penggugat
2. Memerintahkan Tergugat (PT.Sintang Raya) untuk membayar upah beserta hak - hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja, selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja ), dibayar secara tunai dan sekaligus, yaitu sebesar Rp. 21.328.000,- per bulan, terhitung sejak bulan Desember tahun 2020 hingga putusan perkara ini diucapkan dan selama proses perkara selanjutnya hingga putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi .

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat (Ir.Nasir Hamidun THS), dengan Tergugat ( PT.Sintang Raya ).

Halaman 8 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk





3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat terhadap Penggugat (Ir.Nasir Hamidun THS ) adalah sewenang-wenang .
4. Menyatakan Anjuran tertulis dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya, Nomor : 560/127/Disnakertrans-D, tanggal 20 Januari 2021, tidak beralasan hukum dan dinyatakan tidak dapat diterima;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa : -----

- Uang Pesangon ( masa kerja 9 tahun 3 bulan)  
yaitu: 9 bulan x Rp.21.328.000,- = Rp.191.952.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja ( masa kerja  
9 tahun 3 bulan ) yaitu : 4 bulan x Rp. 85.312.000,-  
Rp.21.328.000,-
- Penggantian Perumahan dan Pengobatan,  
yaitu : 15 % x (Rp.191.952.000 + Rp.85.312.000,-) = Rp. 41.589.600,-
- Uang Pengganti Cuti Tahunan yang belum  
diambil , yaitu : Upah sebulan  
Rp.21.328.000,- : 25 hari x 12 hari = Rp. 10.237.440,-  
Rp.853.120,- x 12 hari
- Uang tahunan sebagai tunjangan tetap yang  
biasa diterima setiap tahun yang belum = Rp. 21.328.000,-  
dibayarkan, yaitu : 1 bulan Upah x Rp.  
21.328.000,-  
Jumlah = Rp. 350.419.040,-

Terbilang : Tiga ratus lima puluh juta empat ratus sembilan belas ribu empat puluh rupiah

6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah beserta hak - hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja, selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja), dibayar secara tunai dan sekaligus, yaitu sebesar Rp. 21.328.000,-(dua puluh satu juta tiga ratus dua puluh delapan ribu rupiah), per bulan, terhitung mulai bulan Desember tahun 2020 hingga putusan perkara ini diucapkan dan selama proses perkara selanjutnya hingga putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap, meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Tergugat sebesar Rp. 1000.000,- ( satu juta rupiah ) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;
8. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) yang diletakkan atas harta kekayaan milik Tergugat, baik benda bergerak maupun benda tidak bergerak;
9. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uit voerbar bij vooraad) meskipun ada upaya hukum verzet, maupun kasasi dari pihak Tergugat;
10. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

## Atau :

Jika Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)”.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat masing-masing telah hadir menghadap kuasanya sebagaimana tersebut di atas, dan atas kehadiran para pihak, Majelis Hakim kemudian telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil sehingga persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan jawaban, tertanggal 19 April 2021 pada pokoknya sebagai berikut:

## DALAM PROVISI

Bahwa Tergugat dengan tegas menolak permohonan provisi yang diajukan oleh Penggugat sebagaimana dalam Gugatannya, dengan alasan-alasan dari Tergugat, yakni :

1. Bahwa Penggugat sejak di putus hubungan kerjanya pada tanggal 20 November 2020 berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) dari Tergugat kepada Penggugat/Ir. NASIR HAMIDUN THS dengan surat Nomor 62/SR-GMU/HRD/XI/2020, tanggal 17 November 2020, Perihal : Pemutusan Hubungan Kerja, dengan alasan dari Tergugat karena Penggugat telah melakukan kesalahan/pelanggaran berat yakni perbuatan memberikan laporan atau keterangan yang tidak benar/palsu/fiktif atau dipalsukan sehingga merugikan Tergugat, yang mana berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1

Halaman 10 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk



angka 25 berbunyi :” *Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.*”

2. Bahwa Penggugat sejak di PHK tidak pernah lagi datang lagi ke Kantor Tergugat untuk memenuhi kewajibannya sebagai karyawan dan melakukan pekerjaannya. Dengan merujuk pada ketentuan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 93 ayat (1) yang secara tegas mengatur bahwa: *“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”*
3. Berdasarkan ketentuan diatas, dan mempertimbangkan bahwa faktanya Penggugat tidak pernah melakukan kewajibannya sebagai karyawan Tergugat maupun hadir di tempat kerja sejak tanggal 21 November 2020 dan seterusnya, serta dihubungkan dengan ketentuan Pasal 1 angka 25 dan Pasal 93 ayat (1) dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan, maka secara hukum Tergugat tidak mempunyai kewajiban apapun terhadap Penggugat untuk membayar gaji/upah yang diminta oleh Penggugat.
4. Bahwa oleh karena gugatan provisi Para Penggugat sama dengan apa yang dituntut dalam pokok perkara maka gugatan provisi tersebut diatas haruslah ditolak sebagaimana Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1070 K/Sip/1972 tanggal 7 Mei 1973, Putusan MARI Nomor 140 K/Sip/1974 tanggal 18 November 1975, dan Putusan MARI Nomor 279 K/Sip/1976 tanggal 5 Juli 1977, dengan kaidah *“permohonan provisi mengenai materi pokok perkara sengketa haruslah ditolak”*; dan akan dipertimbangkan bersama-sama dalam pokok perkara;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka Tergugat memohon Majelis Hakim yang Terhormat untuk menolak permohonan provisi yang diajukan Penggugat.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil Gugatan Penggugat, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya.
2. Bahwa sebelum Tergugat menanggapi berupa bantahan dan atau sangkalan terhadap Gugatan Penggugat dalam Jawaban ini, perlu Tergugat sampaikan terlebih dahulu tentang bidang usaha Tergugat, bahwa bidang usaha milik Tergugat adalah perkebunan kelapa sawit atau tanaman kelapa sawit (Agronomy) yang terletak diatas areal lahan seluas  $\pm 11.073,67$



Hektar (Ha) dengan mempekerjakan karyawan sebanyak 2.101 Karyawan, yangmana lokasi perkebunan Tergugat terletak di Desa Ambawang (juga meliputi beberapa desa lainnya yakni Desa Dabong, Mengkalang, Sungai Selamat, Seruat 2, Seruat 3, Olak-Olak dan Pelita Jaya), Kecamatan Kubu, Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat, sedangkan Kantor Pusat/Head Office Tergugat berdomisili di Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat.

3. Bahwa usaha perkebunan kelapa sawit milik Tergugat seluas  $\pm 11.073,67$  Hayang dalam operasionalnya sehari-hari dipimpin oleh seorang Karyawan dengan jabatan General Manager Plantation yang membawahi 3 (tiga) wilayah perkebunan kelapa sawit ("Estate") yakni terdiri dari Estate Olak-Olak (OLE) seluas  $\pm 3.000$  Ha, Estate Dabong (DBE) seluas  $\pm 4.000$  Ha dan Estate Ambawang (AME) seluas  $\pm 3.000$  Ha., dimana masing-masing Estate dipimpin oleh seorang karyawan dengan jabatan Senior Estate Manager atau Estate Manager. Selanjutnya setiap Estate tersebut terbagi lagi kedalam beberapa Divisi (Afdeling) yakni Estate OLE terbagi 4 Divisi, Estate DBE terbagi 5 Divisi dan Estate AME terbagi 4 Divisi yang totalnya sebanyak 13 Divisi yang setiap Divisinya dipimpin atau sebagai penanggung jawab tertinggi adalah seorang karyawan dengan jabatan Asisten Divisi yang bertanggung jawab langsung atas seluruh pekerjaan perkebunan kelapa sawit di Divisinya masing-masing kepada Senior Estate Manager atau Estate Manager sebagai atasan langsung Asisten Divisi. Dalam ukuran luasan perkebunan kelapa sawit setingkat Divisi adalah merupakan unit pengelolaan/manajemen kebun terkecil dari seluruh rangkaian kegiatan perkebunan kelapa sawit Tergugat, karena dengan batasan luasan Divisi sebagai dasar bagi seorang Karyawan yang menjabat Asisten Divisi untuk menyusun/menata rencana kerja yang meliputi sistem kerja (perencanaan, pengorganisasian dan sasaran/target pekerjaan serta produksi yang akan dicapai) dalam menentukan kebutuhan bibit/pokok kelapa sawit, pekerjaan perawatan/pemeliharaan tanaman kelapa sawit, pemupukan, pemanenan/panen buah sawit/Tandan Buah Segar (TBS), kebutuhan tenaga kerja/pekerja dan jam kerja, alat/perlengkapan kerja, bahan-bahan kerja dan menentukan anggaran biaya operasional.
4. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil Penggugat pada point 1 halaman 1 dalam Gugatannya yang menyatakan mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 9 Agustus 2011, faktanya Penggugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mulai bekerja sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat untuk pertama kali atau tanggal masuk kerja Penggugat yakni pada tanggal 8 November 2012 dengan gaji/upah Rp. 15.000.000,- (lima belas juta rupiah) per-bulan, yang penempatannya di Kantor Pusat/Head Office Tergugat di Kota Pontianak.

5. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada point 3 halaman 2 yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan yakni Penggugat pada tahun 2017 dipindahkan tempat kerjanya oleh Tergugat ke lokasi Kebun dengan jabatan mulai dari sebagai staf GM Kebun selanjutnya di mutasi sebagai Asisten Kepala (Askep) Estate OLE dan terakhir dimutasi/turun jabatannya sebagai Asisten Disivi OLE-4 tanpa alasan yang jelas dari Tergugat, terhadap dalil tersebut adalah tidak beralasan karena Tergugat dalam melakukan promosi, rotasi, mutasi dan demosi seorang karyawan merupakan kewenangan penuh Tergugat berdasarkan Peraturan Perusahaan yang juga merupakan perjanjian kerja antara Tergugat dengan seluruh karyawan dengan status hubungan kerja tetap dalam hal ini termasuk Penggugat sendiri, selain itu selama Penggugat dimutasi/turun jabatan dan menjalankan pekerjaannya sama sekali tidak pernah mengajukan keberatan, menolak atau tidak menjadikan hal tersebut sebagai suatu perselisihan hubungan industrial dan juga Gaji/upah Penggugat yang diterima setiap bulannya tidak pernah Tergugat turunkan/kurangi nilainya bahkan selalu naik setiap tahunnya hingga terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pada tanggal 20 November 2020 dengan jabatan terakhir Penggugat sebagai Asisten Divisi OLE-4 yang Gaji/upah terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 21.328.000,- per-bulan.
6. Bahwa Divisi OLE-4 milik Tergugat mempunyai area lahan perkebunan kelapa sawit berikut sarana dan prasarana terletak diatas lahan seluas 879,5 Ha, dimana jumlah pokok sawit yang telah tertanam sebanyak 111.955 pokok sawit dengan tahun tanam berbeda-beda yakni 2010, 2011, 2013, 2016 dan 2017 yang terbagi kedalam 38 Blok tanaman yang luasan setiap Bloknnya bervariasi atau rata-rata seluas 23 Ha per-blok. Sejak terjadi kekosongan jabatan Asisten Divisi OLE-4 oleh karena Asisten Divisi OLE-4 yang lama mengundurkan diri maka Tergugat memutasikan Penggugat yang sebelumnya sebagai Askep OLE menjadi Asisten Divisi OLE-4 terhitung tanggal 27 Januari 2020 dan Penggugat membawahi sebanyak 120 karyawan.

Halaman 13 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

#### 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

7. Bahwa Tergugat membantah alasan-alasan Penggugat atas diterimanya surat skorsing No.122/SR-OLE/X/2020 tanggal 17 Oktober 2020 dari Tergugat sebagaimana yang didalilkan Penggugat pada point 4 dan 5 halaman 2 dalam Gugatannya adalah mengada-ada dan tidak berdasar serta mengalihkan dari fakta yang sebenarnya yang terjadi, adapun alasan Tergugat memberikan Skorsing (Non Job) kepada Penggugat adalah sebagai berikut, yakni diawali dari hasil evaluasi bulanan Produksi TBS diantara 13 Divisi, dimana selama bulan Januari s/d September 2020, setiap bulannya produksi TBS dari Divisi OLE-4 selalu pada urutan rangking nomor 13 (nomor terakhir/terbawah dari 13 Divisi) dan rata-rata realisasi produksi TBS hanya 58% setiap bulannya dari target produksi TBS yang ditentukan untuk Divisi OLE-4 setiap bulan oleh Atasan Penggugat. Atas hal tersebut untuk memperbaiki kinerja produksi TBS Divisi OLE-4 kemudian Senior Manager Estate OLE selaku atasan langsung Penggugat melakukan pemeriksaan atas data-data realisasi panen janjang TBS secara harian yang dilaporkan oleh Penggugat, yakni dengan cara melakukan pemeriksaan dilapangan terhadap 2 (dua) Blok sebagai sampling secara random dari keseluruhan 38 Blok tanaman pokok sawit yang ada di Divisi OLE-4, yakni:

- Di Blok I-26 seluas 31,2 Ha terdapat 4.284 Pokok Sawit tahun tanam 2011 yang dalam Laporan Hasil Asisten (LHA) dan atau Laporan Harian Mandor (LHM) tanggal 7, 8 dan 10 Oktober 2020 yang telah dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat, yang mana dalam 3 hari tersebut totalnya sebanyak 1.312 janjang TBS dinyatakan Penggugat adalah "DI LAPORKAN TUNTAS PANEN DAN ANGKUTAN TUNTAS", namun faktanya berdasarkan hasil pemeriksaan dan pengecekan fisik ke dalam ancak/area panen di Blok I-26 oleh Senior Manager Estate OLE bersama dengan Penggugat pada tanggal 12 dan 13 Oktober 2020, yang faktanya dilapangan ditemukan sejumlah 60 Janjang TBS yang tinggal/tidak dipanen/tidak dipetik di 128 Pokok Sawit yang dicek sebagai sampel dari keseluruhan 4.284 Pokok sawit yang tertanam di Blok I-26;
- Di Blok K-29 seluas 29,3 Ha terdapat 4.229 Pokok sawit tahun tanam 2013 yang dalam LHA/LHM tanggal 9, 10 dan 12 Oktober 2020, yang mana dalam 3 hari tersebut totalnya sebanyak 1.190 janjang TBS dinyatakan Penggugat adalah "DI LAPORKAN TUNTAS PANEN DAN ANGKUTAN TUNTAS" namun faktanya berdasarkan hasil pemeriksaan dan pengecekan fisik lapangan ke dalam ancak/area panen di Blok K-29

Halaman 14 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

#### 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

oleh Senior Manager Estate OLE bersama dengan Penggugat pada tanggal 12 dan 13 Oktober 2020 ditemukan sejumlah 12 Janjang TBS yang tinggal/tidak dipanen/tidak dipetik di 128 Pokok Sawit yang dicek sebagai sampel dari keseluruhan 4.229 Pokok sawit yang tertanam di Blok K-29.

Hasil pemeriksaan tersebut sebagaimana tertuang dalam "BERITA ACARA PENGECEKAN ANCAK PANEN" No.118/SR-WIL/X/2020 tanggal 13 Oktober 2020 yang diakui dan ditandatangani oleh Penggugat bersama Senior Estate Manager, General Manager Plantation dan karyawan lainnya. Yang dalam berita acara tersebut pada bagian kesimpulan yakni Penggugat mengakui laporan (LHM/LHA) yang telah dibuat dan ditandatanganinya adalah "Fiktif", yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata "*Fiktif*" diartikan "*bersifat fiksi; hanya terdapat dalam khayalan*" atau "*tidak berdasarkan kenyataan*".

Berdasarkan berita acara tersebut dan untuk mencegah terjadinya kerugian Tergugat yang lebih besar lagi sebagai akibat tidak dipanen/dipetiknya janjang TBS dari pokoknya serta untuk memudahkan dalam rangka pemeriksaan atas data-data pekerjaan pemanenan janjang TBS yang sebelumnya di tandatangi selama Penggugat menjabat Asisten Divisi OLE-4 yakni sejak 27 Januari 2020 sampai dengan 16 Oktober 2020, maka Tergugat dalam hal ini Senior Manager Estate OLE pada tanggal 17 Oktober 2020 memberikan sanksi berupa Skorsing kepada Penggugat dengan surat Nomor 122/SR-OLE/X/2020, dan selama skorsing Penggugat tidak melakukan pekerjaannya (non job) tapi tetap mendapatkan hak-haknya serta tetap melakukan absensi kehadiran seperti biasanya.

Dari hasil pemeriksaan selama Penggugat memimpin Divisi OLE-4 sebagai Asisten Divisi OLE-4 periode sejak 27 Januri 2020 sampai dengan 16 Oktober 2020 diperoleh selisih dari total Target produksi TBS sebanyak 10.534.000 Kilogram (Kg) buah sawit/TBS hanya terealisasi/dipanen sebanyak 6.078.000 Kg, sehingga terjadi selisih sebanyak 4.456.000 Kg buah sawit/TBS yang tidak dipanen yang di perhitungkan dengan rata-rata harga buah sawit/TBS per-Kg yang berlaku dan ditetapkan oleh Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat maka terjadi losses/kerugian yang diderita Tergugat kurang lebih senilai Rp. 4.456.000.000,- (Empat milyar empat ratus lima puluh enam juta rupiah) atas buah sawit/TBS yang tidak di panen Penggugat, selain itu apabila tidak dipanen buah sawit/TBS yang seharusnya dipanen dapat mengakibatkan terjadi pembusukan atau buah

Halaman 15 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

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



sawit/TBS menjadi busuk di pokok sawitnya sehingga buah sawit menjadi afkir (tidak dapat diolah lagi di Pabrik Kelapa Sawit) serta menimbulkan biaya tambahan lagi (upah karyawan) untuk membuang, merawat dan membersihkan pokok sawitnya dari buah sawit yang membusuk/afkir.

8. Bahwa pernyataan Penggugat pada dalil point 5 halaman 2 Gugatannya yang menyatakan yakni adanya buah sawit/TBS yang tidak dipanen dan walaupun tidak dipanen adalah tanggung jawab atau merupakan tugas pekerjaan Mandor Panennya disertai juga alasan bahwa kondisi kebun yang ditumbuhi semak yang tinggi atau tidak dirawat/dipelihara, terhadap alasan demikian menurut Tergugat merupakan fakta hukum yang membuktikan bahwa Penggugat mengakui adanya TBS yang tidak dipanen di Divisinya yang dipimpinnya sendiri dan Penggugat dianggap melepaskan tanggung jawab terhadap TBS yang tidak dipanen dari pokok sawit kepada Mandor Panennya dan juga Penggugat mengakui tidak melaksanakan pekerjaan perawatan dan pemeliharaan terhadap area tanaman kelapa sawit di Divisi OLE-4 yang ditumbuhi semak yang tinggi. Padahal Penggugat dengan latar belakang pendidikan strata-1 bergelar akademis Insinyur pertanian dan pengalaman kerja sebelum bekerja di perusahaan Tergugat, pernah bekerja sebagai Manager Kebun di perusahaan perkebunan lainnya yakni di PT. Cipta Tumbuh Berkembang, ternyata ketika diterima di perusahaan Tergugat dan ditempatkan sebagai pimpinan tertinggi di Divisi OLE-4 dengan menerima gaji/upah per-bulannya yang sangat tinggi yakni sebesar Rp. 21.328.000,- yang apabila dibandingkan dengan gaji/upah 120 karyawannya yang rata-rata setiap karyawan hanya menerima upah sebesar Rp. 2.433.000,- per-bulan (Upah Minimum Kabupaten Kubu Raya tahun 2020) serta Tergugat dalam setiap bulannya telah memberikan anggaran/dana operasional atas seluruh biaya-biaya pekerjaan di Divisi OLE-4 sesuai Rencana Anggaran Bulanan (RAB) yang diminta Penggugat kepada Tergugat, ternyata Penggugat sama sekali tidak bertanggung jawab sebagai pimpinan tertinggi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan ke-120 Karyawannya dan juga Penggugat tidak menerapkan sistem kerja dalam pengelolaan/manajemen kebun untuk merencanakan, mengorganisasi dan mengawasi atas pekerjaan-pekerjaan para bawahannya/karyawannya dalam melakukan pekerjaan perawatan, pemeliharaan dan pemanenan buah sawit/TBS di Divisinya.
9. Bahwa Tergugat, terhadap alasan Penggugat pada point 7 halaman 2 tentang keberatan Penggugat atas diberikan "Surat Peringatan III/Tiga



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang pertama sekaligus”, menurut Tergugat sangat tidak beralasan dan tidak sesuai fakta-faktanya, oleh karena fakta sebenarnya setelah “BERITA ACARA PENGECEKAN ANCAK PANEN” No.118/SR-WIL/X/2020 tanggal 13 Oktober 2020 yang ditandatangani oleh Penggugat, bahwa Penggugat telah mengakui membuat laporan hasil panen fiktif (palsu) berdasarkan pemeriksaan yang dilakukan Atasannya di kebun dan selanjutnya Tergugat untuk menentukan sanksi terhadap Penggugat sesuai ketentuan peraturan perusahaan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, dilakukanlah pemeriksaan secara verbal terhadap Penggugat di Kantor Pusat Tergugat di Pontianak pada tanggal 10 November 2020 yang isinya dalam pemeriksaan tersebut ternyata Penggugat selama memimpin Divisi OLE-4 mengakui adanya buah sawit/TBS yang tidak dipanen sehingga merugikan Tergugat dengan cara membuat laporan hasil panen yang tidak sesuai fakta sebagaimana yang diakui dan ditandatangani Penggugat dalam Berita Acara Pengecekan Ancak Panen tersebut, dan Penggugat atas Berita Acara Pemeriksaan tanggal 10 November 2020 telah menerima dan menyetujui serta membubuhi tandatangannya (sebagaimana pengakuan Penggugat dalam dalil di point 9 alenia ke-3 halaman 3 dalam Gugatannya), sehingga perbuatan Penggugat sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan dan peraturan hukum tentang ketenagakerjaan yang berlaku, terbukti bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan/pelanggaran dengan kualifikasi kesalahan berat yakni memberikan keterangan palsu sehingga merugikan Tergugat, maka untuk itu Tergugat dihari dan tanggal yang sama memberikan sanksi berupa “Surat Peringatan III/Ketiga yang pertama sekaligus terakhir” pada tanggal 10 November 2020, namun dihadapan Tergugat dengan tegas Penggugat menolak menerima dan menandatangani Surat Peringatan tersebut. Atas kesalahan berat yang diakui Penggugat dan penolakan Surat Peringatan tersebut dari Penggugat maka Tergugat untuk mencegah kerugian yang lebih besar lagi apabila Penggugat tetap juga bekerja kembali serta dengan alasan yang “mendesak” maka Tergugat terhadap Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang efektif PHK-nya berlaku tanggal 20 November 2020 dengan surat pemberitahuan PHK Nomor 62/SR-GMU/HRD/XI/2020 tanggal 17 November 2020 dan surat PHK tersebut diterima Penggugat.

10. Bahwa tentang keberatan Penggugat dalam dalilnya pada angka 9 alenia ke-3 halaman 3 tentang adanya pencoretan dalam Berita Acara

Halaman 17 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

#### 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)



Pemeriksaan tanggal 10 November 2020 yang dilakukan Tergugat setelah Penggugat membaca dan menandatangani, karena Tergugat hanya untuk memperbaiki kesalahan penulisan mengenai satuan berat dan nilai rupiahnya saja yakni pada pertanyaan angka nomor 15 yang sebelumnya tertulis "10.534 Kg" seharusnya "10.543 Ton" dan pada Jawaban atas pertanyaan nomor 16 yang sebelumnya tertulis "4.456 Kg" seharusnya "4.456 Ton" dan tertulis "Rp. 4.456.000,-" seharusnya "Rp. 4.456.000.000,-", namun atas perbaikan tersebut Penggugat menolak untuk memberikan persetujuan berupa paraf atau tandatangannya, akan tetapi Tergugat tidak pernah mengubah substansi dalam Berita Acara tersebut yakni bahwa Penggugat telah mengakui membuat laporan tidak sesuai fakta dan menyetujui adanya kerugian yang dialami Tergugat akibat Penggugat tidak memanen buah sawit/TBS.

11. Bahwa Penggugat sebagaimana yang didalilkannya pada angka 13 halaman 4 tentang peristiwa adanya yakni dimulai mutasi/penurunan jabatan, surat skorsing dan adanya Surat Peringatan III/Tiga yang pertama sekaligus yang terakhir serta permintaan menandatangani berita acara yang diubah kepada Penggugat, yang semua peristiwa tersebut kemudian didalilkan Penggugat sebagai upaya Tergugat agar melakukan PHK terhadap Penggugat, oleh karena alasan-alasan Penggugat tersebut Tergugat lakukan sesuai ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku tentang proses perselisihan PHK, sedangkan terhadap peristiwa sebab adanya mutasi/penurunan jabatan yang dialami Penggugat bukan merupakan alasan yang mengakibatkan Penggugat di PHK dan juga selama bekerja aktif di perusahaan Tergugat setelah adanya mutasi/penurunan jabatan, Penggugat tidak pernah mengajukan keberatan atau menolaknya maupun dalam proses PHK yang dijalani Penggugat yakni mulai dari Bipartit hingga Tripartit (mediasi di Disnakertrans Kabupaten Kubu Raya) sampai terbitnya Anjuran adalah tidak pernah ada keberatan atau penolakan dari Penggugat terhadap mutasi/penurunan jabatan yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak pernah terjadi perselisihan hubungan industrial, disamping itu sebab adanya peristiwa mutasi/penurunan jabatan yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, Tergugat sama sekali tidak pernah menurunkan atau mengurangi gaji/upah Penggugat setiap bulannya bahkan secara berkala gaji/upah Penggugat setiap tahunnya mengalami kenaikan.



Selanjutnya tentang dalil Penggugat pada point 13 tersebut dibagian akhirnya kalimatnya yang menyatakan yakni “Padahal Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan yang merugikan Tergugat (PT.Sintang Raya), sebagaimana yang dituduhkan kepada Penggugat” adalah tidak beralasan dan tidak sesuai fakta karena sebagaimana dengan fakta yang sebenarnya dalam Berita Acara Pemeriksaan tanggal 10 November 2020 yang ditandatangani Penggugat bahwa Penggugat mengakui dihadapan Tergugat tentang adanya kerugian yang diderita Tergugat karena Penggugat mengakui membuat laporan hasil panen TBS fiktif atau tidak sesuai fakta yang sebenarnya.

12. Bahwa Tergugat menolak terhadap dalil Pengugat pada angka 14 halaman 4 yang secara garis besarnya Penggugat menyatakan adanya tuduhan kerugian Tergugat yang dilakukan Penggugat mengada-ada dan PHK yang dilakukan Tergugat sewenang-wenang, oleh karena dalil yang demikian tidak beralasan secara hukum dan tidak sesuai fakta.

Yang mana PHK terhadap Penggugat telah dilakukan dan telah melalui proses yang ditentukan oleh hukum yang berlaku, yakni mengingat ketentuan pasal-pasal dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagiannya telah di hapus dan dirubah oleh UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diundangkan dan dimuat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 yang dinyatakan berlaku mulai tanggal 2 November 2020 yang pelaksanaannya ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah (PP) No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang telah diundangkan dan dimuat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45 yang dinyatakan berlaku mulai tanggal 2 Februari 2021.

Dalam hal ini, Penggugat di PHK pada tanggal 20 November 2020 kemudian melalui Kuasa Hukumnya mengajukan Gugatannya ke dan didaftarkan oleh Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak dengan register perkara Nomor 11/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Ptk., pada tanggal 30 Maret 2021, sehingga menurut hukum ketentuan yang mengatur khususnya tentang PHK adalah PP No. 35 Tahun 2021.

Bahwa alasan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana dalam ketentuan PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu





Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada Pasal 52 ayat (2) yang berbunyi ; *“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas : a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;”*

Selanjutnya mengenai yang dimaksudkan *“Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak”* sebagaimana yang tercantum dalam Penjelasan Atas PP No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada penjelasan atas Pasal 52 ayat (2) huruf b yang berbunyi : *“Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal: b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;”*

Bahwa alasan pelanggaran yang bersifat mendesak tersebut pada Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf b tersebut dalam Penjelasan Atas PP No.35 tahun 2021 tersebut, telah termuat didalam Peraturan Perusahaan Tergugat pada Pasal 90 ayat 2.4.4. huruf s yang berbunyi : *“memberikan laporan atau keterangan lisan atau tertulis yang tidak benar/palsu dan atau memanipulasi laporan jumlah daripada jam kerja, hari kerja atau barang/assets/harta-benda milik perusahaan sehingga merugikan perusahaan.”*

Bahwa PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah berdasarkan ketentuan UU No.13 Tahun 2003 Jo. UU No.11 Tahun 2020 Jo. PP No.35 tahun 2021 Jo Peraturan Perusahaan Pasal 90 ayat 2.4.4. huruf s, yakni karena alasan Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yakni memberikan laporan atau keterangan lisan atau tertulis yang tidak benar/palsu sehingga merugikan perusahaan, yang mana alasan tersebut sebagaimana tercantum dalam Surat PHK terhadap Penggugat dari Tergugat No.62/SR-GMU/HRD/XI/2020, Perihal Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 17 November 2020.

- 13.** Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 16 halaman 4 dalam Gugatannya yang menuntut Uang Pesangon sebesar Rp. 191.952.000,-,

Halaman 20 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Rp. 85.312.000,-, Uang Penggantian Hak sebesar Rp. 41.589.600,-, Uang Pengganti Cuti Tahunan sebesar Rp. 10.237.440,-, dan Uang Tahunan sebagai Tunjangan Tetap sebesar Rp. 21.328.000,- yang total seluruhnya dari komponen-komponen tersebut adalah sebesar Rp. 350.419.040,- (Tiga ratus lima puluh juta empat ratus sembilan belas ribu empat puluh rupiah) tidak berdasarkan formulasi hukum yang konkrit, oleh karena menurut hukum terhadap alasan PHK Penggugat karena Penggugat melakukan kesalahan berat yakni memberikan dan membuat laporan atau keterangan lisan atau tertulis yang tidak benar/palsu sehingga merugikan Tergugat, yang mana terhadap alasan PHK tersebut dikualifikasikan sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak berdasarkan penjelasan atas Pasal 52 ayat (2) dalam PP No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang formulasi komponen PHK yang diterima Penggugat, secara konkrit yakni, "*uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama*", adapun uang penggantian hak menurut Pasal 40 ayat (4) dalam PP No.35 tahun 2021, berbunyi : "*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama*".

14. Bahwa Petitum Penggugat pada angka 3 haruslah di tolak oleh Majelis Hakim, karena Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat tidak sewenang-wenang dan tidak melanggar hukum tetapi pelaksanaan dan alasan PHK sesuai dengan ketentuan UU No.13 Tahun 2003 Jo. UU No.11 Tahun 2020 Jo. PP No.35 tahun 2021 Jo Peraturan Perusahaan Pasal 90 ayat 2.4.4. huruf s, yakni karena Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yakni memberikan laporan atau keterangan lisan atau tertulis yang tidak benar/palsu sehingga merugikan Tergugat.
15. Bahwa Petitum Penggugat pada angka 5 tentang tuntutan untuk menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus terdiri dari komponen Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Uang Pengganti Cuti Tahunan, dan Uang

Halaman 21 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

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



Tahunan sebagai Tunjangan Tetap yang total seluruhnya sebesar Rp. 350.419.040,- (Tiga ratus lima puluh juta empat ratus sembilan belas ribu empat puluh rupiah) adalah tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak oleh Majelis Hakim.

16. Bahwa terhadap Petitum Penggugat pada angka 6 berdasarkan dalil Penggugat angka 17 halaman 5 tentang tuntutan upah proses selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni sebesar Rp. 21.328.000,- (Dua puluh satu juta tiga ratus dua puluh delapan ribu rupiah) per-bulan terhitung sejak bulan Desember 2020 hingga putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap adalah tidak berdasarkan hukum karena Penggugat di putus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan/pelanggaran berat sehingga harus di tolak oleh Majelis Hakim.
17. Bahwa dalil Penggugat pada angka 19 dalam Gugatannya, yang menyatakan Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom), menurut hukum adalah dalil yang tidak beralasan secara hukum oleh karena putusan perkara *A quo* meliputi hukuman kepada Tergugat untuk membayar sejumlah uang adalah tidak dapat juga di hukum membayar uang paksa (dwangsom) sebagaimana ketentuan Pasal 606a RV, sehingga Petitum Penggugat angka 7 tidak beralasan hukum dan harus ditolak.
18. Bahwa Petitum Penggugat pada angka 8 berdasarkan dalil Penggugat pada angka 18 halaman 18 tentang menyatakan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap harta benda Tergugat menurut hukum tidak beralasan dan tanpa dasar hukum dan haruslah di tolak.
19. Bahwa mengenai dalil Penggugat angka 20 halaman 5 dalam Gugatannya, yang menyatakan agar putusan ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voorraad*), maka berdasarkan Pasal 191 R.Bg jo. SEMA RI No. 13 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, menurut Tergugat tidak ada cukup alasan menurut hukum untuk dikabulkan sehingga Petitum Penggugat pada angka 9 haruslah di tolak.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka kami mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak yang memeriksa dan memutus perkara ini berkenan untuk menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

**DALAM PROVISI :**

- Menolak permohonan Provisi Penggugat;



**DALAM POKOK PERKARA :**

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini.

Menimbang, bahwa atas jawaban dari Tergugat tersebut di atas, kemudian Penggugat tidak mengajukan replik, begitu juga Tergugat tidak mengajukan duplik;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat tertanggal 26 April 2021, berupa:

1. Fotocopy Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Nomor 003/WAS-PT.SR/HRD-SK/II, tanggal 01 Februari 2013, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-1;
2. Fotocopy Perhitungan Gaji Karyawan (Pay Slip) yang dikeluarkan oleh PT Sintang Raya, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-2;
3. Fotocopy Surat Keputusan Mutasi Nomor. 009/SR-WIL/I/2020, tanggal 23 Januari 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-3;
4. Fotocopy Surat yang dikeluarkan oleh PT Sintang Raya No. 122/SR-OL/X/2020, tanggal 17 Oktober 2020, perihal skorsing, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-4;
5. Fotocopy Tabel produksi TBS (Tandan Buah Segar) setiap bulan pada keseluruhan Divisi kebun yang ada di PT Sintang Raya sampai dengan Desember 2019, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-5;
6. Fotocopy Tabel produksi TBS (Tanda Buah Segar) setiap bulan pada keseluruhan Divisi kebun yang ada di PT Sintang Raya sampai dengan Oktober 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-6;
7. Fotocopy Tabel produksi TBS (Tanda Buah Segar) setiap hari pada keseluruhan Divisi kebun yang ada di PT Sintang Raya sampai dengan 17 November 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-7;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Fotocopy Surat Peringatan III/Tiga (Terakhir) No. 131/SR-SM/OLE/XI/2020, tanggal 10 November 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-8;
9. Fotocopy Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 62/SR-GMU/HRD/XI/2020, tertanggal 11 November 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-9;
10. Fotocopy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit, tanggal 19 November 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-10;
11. Fotocopy Surat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya, Nomor: 560/2345/Disnakertrans-D, tanggal 14 Desember 2020 perihal Sidang Mediasi II, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-11;
12. Fotocopy Surat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya, Nomor: 560/127/Disnakertrans-D, tanggal 20 Januari 2021 perihal: Anjuran, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-12;  
Menimbang, terhadap alat bukti surat bertanda P-1 s/d P-12 telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan dengan asli atau salinannya;  
Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah [[[mengajukan alat-alat bukti surat tertanggal 26 April 2021 dan bukti surat tambahan tertanggal 3 Mei 2021 berupa:
  1. Fotocopy Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya Nomor 1935 Tahun 2019 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Sintang Raya Tanggal 17 Oktober 2019, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-01;
  2. Fotocopy KTP An. Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-02;
  3. Fotocopy Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan No. 018/MAS-PT.SR/HRD-SK/II/2013, Tanggal 08 Februari 2013, terkait Penetapan Pengangkatan Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-03;
  4. Fotocopy Putusan Pengadilan Negeri Pontianak Nomor : 71/PID.B/2015/PN.PTK., Tanggal 18 Maret 2015, terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat selaku Terdakwa yang mengakui telah bekerja di PT. Cipta Tumbuh Berkembang sejak Tanggal 30 Juni 2008 s/d Nopember 2012 Dan Terbukti bersalah melakukan tindak pidana

Halaman 24 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Penggelapan” selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-04;

5. Fotocopy Akta Pernyataan Notariil Nomor 163 Tanggal 19 Agustus 2015 yang dibuat, oleh dan dihadapan Poltak Pardomuan S.H., Notaris & PPAT di Pontianak, terkait Pernyataan Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat yang telah bekerja di PT. Cipta Tumbuh Berkembang mulai Juni 2008 s/d Nopember 2012, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-05;
6. Fotocopy Surat Keputusan Mutasi No. 009/SR-WIL/I/2020, Tanggal 23 Januari 2020, terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat sebagai ASISTANT DIVISI OLE-4, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-06;
7. Fotocopy Standar Operasional Prosedur, Asisten Divisi Kebun PT. SINTANG RAYA, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-07;
8. Fotocopy REKAPITULASI DAFTAR RANKING PRODUKSI TBS 13 DIVISI KEBUN PT. SINTANG RAYA, Periode 27 Januari s/d 16 Oktober 2020, Terkait Selama Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat menjabat Sebagai Asisten Divisi OLE-4, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-08;
9. Fotocopy BERITA ACARA PENGECEKAN ANCAK PANEN No.118/SR-WIL/X/2020, Tanggal 13 Oktober 2020, Terkait Pengakuan Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat Atas Temuan TBS Yang Tidak Dipanen dari Pokok Kelapa Sawit Dalam Blok I-26 & K-29 Divisi OLE-4 Dan Pengakuan Membuat Laporan Harian Panen TBS Palsu/Fiktif, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-09;
10. Fotocopy Dokumentasi Foto TBS Yang Busuk/Afkir dan Yang Tidak Dipanen/Tinggal Di Pokok Sawit Dalam Blok I-26 Divisi OLE-4, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-10
11. Fotocopy Surat Skorsing, No. 122/SR-OLE/X/2020 Tanggal 17 Oktober 2020, Terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-11;
12. Fotocopy BERITA ACARA PEMERIKSAAN (Terperiksa), Tanggal 10 November 2020, Terkait Pengakuan Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat Membuat Laporan Panen TBS Palsu/Fiktif Dan Kerugian PT.Sintang Raya Atas TBS Yang Tidak Dipanen, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-12;

Halaman 25 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Fotocopy Surat Peringatan III/Tiga (Terakhir), No.131/SR-SM/OLE/XI/2020, Tanggal 10 November 2020, Terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat Yang Menolak Menandatangani, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-13;
14. Fotocopy Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.62/SR-GMU/HRD/XI/2020, Tanggal 17 November 2020, Terkait PHK Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat Efektif Tanggal 20 November 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-14;
15. Fotocopy PERHITUNGAN GAJI KARYAWAN (PAY SLIP), Periode :21 Oktober 2020 – 20 November 2020, Terkait Gaji/UPAH Yang Terakhir An. Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-15;
16. Fotocopy PERMOHONAN CUTI KARYAWAN (STAFF), Terkait Sisa Cuti Tahunan An. Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-16;
17. Fotocopy LAPORAN HARIAN ASISTEN (LHA) Divisi OLE-4 Atas Hasil Panen Janjang TBS di Blok I-26 Tanggal 7, 8 & 10 Oktober 2020 dan di Blok K-29 Tanggal 9, 10 & 12 Oktober 2020, terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat menjabat Asisten Divisi OLE-4, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-17;
18. Fotocopy HASIL LAPORAN PEMERIKSAAN PANEN JANJANG TBS DAN KERUGIAN JANJANG TBS TIDAK DIPANEN DI DIVISI OLE-4 ESTATE PERIODE 27 Januari s/d 16 Oktober 2020, Terkait Selama Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat menjabat sebagai Asisten Divisi OLE-4, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-18;
19. Fotocopy Surat Permohonan PT. Sintang Raya Kepada Ketua Pengadilan Negeri Klas I Pontianak, Tanggal 12 April 2021 Perihal: Permintaan Salinan Putusan Pidana No. 71/Pid.B/2015/PN.Ptk, tanggal 18 Maret 2015, terkait terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat Di Hukum Terbukti Melakukan Tindak Pidana “Penggelapan” dan Di Jatuhi Pidana Penjara Selama 2 Bulan 15 Hari, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-19;
20. Fotocopy Surat Keterangan Berkekuatan Hukum Tetap (inkracht van gewijsde) Putusan Pengadilan Negeri Pontianak Nomor : 71/PID.B/2015/PN.PTK., Tanggal 18 Maret 2021, Dari Penitera Pengadilan Negeri Pontianak, Tanggal 28 April 2021, terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat Di Hukum Terbukti Melakukan Tindak Pidana

Halaman 26 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Penggelapan” dan Di Jatuhi Pidana Penjara Selama 2 Bulan 15 Hari, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-20;

21. Fotocopy Surat Internal Memo PT.Sintang Raya Dari HRD Ke Manajemen No. 006/MAS-PT.SR/HRD-IM/II/2013, Tanggal 06 Februari 2013 Terkait Permintaan Penarikan Dan Atau Pembatalan Atas Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Nomor 003/MAS-PT.SR/HRD-SK/II/2013, Tanggal 01 Februari 2013, terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat, Yang Semula Ditetapkan Sebagai Karyawan Tetap Tanggal 9 Agustus 2011 Seharusnya Tanggal 8 Februari 2013 dengan Tanggal Masuk Kerja (TMK) 8 November 2012, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-21;
22. Fotocopy PERHITUNGAN GAJI KARYAWAN (PAY SLIP), Periode:21 Oktober 2012 – 20 November 2012, Terkait Gaji/UPAH Yang Pertama An. Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-22;
23. Fotocopy BERITA ACARA RAPAT PENETAPAN HARGA TBS KELAPA SAWIT PRODUKSI PEKEBUN KALIMANTAN BARAT PERIODE II BULAN OKTOBER 2020, Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Dinas Pekebunan, An. Ketua Tim Penetapan Harga Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit Produksi Pekebun Provinsi Kalimantan Barat, Tanggal 27 Oktober 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-23;
24. Fotocopy Surat Pernyataan Yang Dibuat Oleh Sdr. SUMARNO – Senior Manager Estate OLE PT.Sintang Raya, Tertanggal 27 April 2021, terkait selaku Atasan Langsung Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-24;
25. Fotocopy BERITA ACARA SERAH TERIMA KENDARAAN, No.038/SR-KNDR/XII/2017, Tertanggal 11 Desember 2017, Terkait Penyerahan Barang Inventaris 1 (satu) Unit Sepeda Motor Merek HONDA Mega PRO No. Polisi KB 6581 QD Atas Nama Milik PT Sintang Raya Kepada Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-25;
26. Fotocopy Dokumen BPKB (Bukti Pemilik Kendaraan Bermotor) No. : M-11408300, Tanggal 25 Januari 2018, Atas Kepemilikan 1 (satu) Unit Kendaraan Sepeda Motor Merek HONDA Mega PRO No. Polisi KB 6581 QD Atas Nama Milik PT Sintang Raya, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-26;

Halaman 27 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk



27. Fotocopy Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor Atas Kepemilikan 1 (satu) Unit Kendaraan Sepeda Motor Merek HONDA Mega PRO No. Polisi KB 6581 QD Atas Nama Milik PT Sintang Raya, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-27;
28. Fotocopy Surat Panggilan PT.Sintang Raya Nomor 05/SR-LEG/SP/XI/2020, Perihal : Surat Pemanggilan, Tertanggal 24 November 2020, Terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat Untuk Mengembalikan Barang Inventaris 1 (satu) Unit Sepeda Motor Merek HONDA Mega PRO No. Polisi KB 6581 QD Milik PT Sintang Raya, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-28;
29. Fotocopy Surat Pengaduan PT.Sintang Raya Kepada Kapolresta Pontianak Kota C.q. Kasat Rekrism Tanggal 02 Desember 2020, Terkait Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat Melakukan Tindak Pidana Penipuan Dan Atau Penggelapan Barang Inventaris 1 (satu) Unit Sepeda Motor Merek HONDA Mega PRO No. Polisi KB 6581 QD Atas Nama Milik PT Sintang Raya Dengan Kerugian Sebesar Rp. 12.936.637,-, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-29;
30. Fotocopy Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan Kepolisian Resor Kota Pontianak Kota Nomor : B/1458/XII/2020/Reskrim, Tertanggal 03 Desember 2020, Terkait Pengaduan PT.Sintang Raya Terhadap Ir. NASIR HAMIDUN THS/Penggugat Melakukan Tindak Pidana Penggelapan Dan Penipuan 1 (satu) Unit Kendaraan Sepeda Motor Merek HONDA Mega PRO No. Polisi KB 6581 QD Atas Nama Milik PT Sintang Raya, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-30;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat bertanda T-01 s/d T-30kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan dengan asli atau salinannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya, Penggugatmelalui kuasanya mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama **Anwar** (Saksi I), Lahir di Pontianak, 14 Februari 1981, Laki-laki, Islam, Karyawan Swasta, Alamat di Jl. Arteri Suadio, Gg. Ringin Sari I, RT 010 RW 010, Kabupaten Kubur Raya, Prov. Kalimantan Barat dan **Denny Herwanto Purba** (Saksi II), Lahir di Tebing Tinggi, 08 Oktober 1974, Laki-laki, Kristen, Wiraswasta, Alamat di Jl. Gatot Subroto LK II, RT 002 RW 002, Kel. Pabatu, Kec. Padang Hulu, Kota Tebing Tinggi, Prov. Sumatera Utara;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah 2 (dua) orang saksi tersebut disumpah menurut agama dan kepercayaannya keduanya menerangkan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Anwar (saksi I):

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat Ir. Nasir Hamidun THS, tetapi saksi tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa saksi tahu yang menjadi Tergugat adalah PT Sintang Raya, tetapi saksi tidak menjadi pengurus, pengelola atau komisaris;
- Bahwa saksi pernah bekerja dengan Tergugat pada tahun 2013 s/d 2020;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat pada saat kerja sejak tahun 2017;
- Bahwa saksi mengetahui wilayah kebun ada 3 estate, dan Penggugat pernah menjabat sebagai Askep kemudian sekarang
- Bahwa saksi tahu kondisi kebun penuh dengan semak, banyak tanaman yang mati karena banyak ulatnya sehingga buahnya kena hama (tidak produktif)
- Bahwa Divisi OLE-4 pada saat dipegang pejabat lama tidak pernah tercapai targetnya karena kondisi kebun/lahan yang terkadang ada produk yang susah dipanen;
- Bahwa setelah Penggugat menjabat sebagai Asisten Divisi OLE-4 banyak kemajuan dan hasilnya meningkat, banyak lahan dibuka, melakukan perawatan, pemupukan sehingga bisa dipanen dengan baik;
- Bahwa saksi tidak tahu permasalahan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat;

2. Denny Herwanto Purba (Saksi II)

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat Ir. Nasir Hamidun THS, tetapi saksi tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa saksi tahu yang menjadi Tergugat adalah PT Sintang Raya, tetapi saksi tidak menjadi pengurus, pengelola atau komisaris;
- Bahwa saksi pernah bekerja dengan Tergugat pada tahun 2010 s/d tahun 2012, kemudian masuk kembali tahun 2018 s/d 18 Februari 2018 dengan jabatan terakhir sebagai Manager Teknis;
- Bahwa saksi kegiatannya lebih banyak di kantor pusat karena itu kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tahu Penggugat mengalami penurunan jabatan dari Manajer, turun menjadi Askep dan terakhir menjadi Asisten Divisi OLE-4;

Halaman 29 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk



- Bahwa saksi tahu kalau Penggugat sejak menjadi Asisten OLE-4 banyak mengalami kemajuan seperti membuka lahan dan akses jalan ke kebun menjadi baik;
- Bahwa Penggugat sering berkomunikasi dengan saksi pada saat pertama kalinya membuka akses jalan ke kebun;
- Bahwa saksi pernah jalan-jalan ke kebun dan ternyata sekitar 30 % masih semak, pohon sawit tertutup sehingga sulit untuk memanen buah;
- Bahwa saksi tidak mengetahui perkara yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak mengajukan alat bukti lagi, selanjutnya Penggugat dan Tergugat menyerahkan kesimpulannya secara tertulis pada tanggal 10 Mei 2021;

Menimbang, bahwa selanjutnya di persidangan Penggugat menyatakan tetap pada dalil gugatan dan pembuktiannya, sedangkan Tergugat menyatakan tetap pada dalil bantahan dan pembuktiannya, serta mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang belum termuat dalam putusan ini akan menunjuk pada Berita Acara Persidangan serta haruslah dianggap telah termuat secara lengkap dalam putusan ini sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa pada kesempatan terakhir di persidangan sebelum menjatuhkan putusan, Majelis Hakim memberikan himbauan dan saran kepada kedua belah pihak berperkara untuk berdamai namun kedua belah pihak berperkara menegaskan bahwa upaya damai tidak dimungkinkan lagi dan memohon agar perselisihan *a quo* diselesaikan melalui putusan Majelis Hakim;

## **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

### **DALAM PROVISI**

Menimbang, bahwa Penggugat menyampaikan tuntutan provisi dengan alasan yang pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim berkenan menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima secara tunai dan sekaligus sebesar Rp 21.328.000,-/bulan terhitung mulai Desember 2020 sampai putusan perkara ini berkekuatan tetap;



Menimbang, bahwa terhadap gugatan provisi Penggugat tersebut, Tergugat memberikan tanggapan didalam jawabannya bahwa Penggugat sejak putus hubungan kerjanya pada tanggal 20 November 2020, tidak pernah lagi datang ke Kantor, sehingga secara hukum Tergugat tidak mempunyai kewajiban apapun terhadap Penggugat untuk membayar gaji/upah;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi Penggugat tersebut Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Majelis Hakim dapat menjatuhkan putusan sela memerintahkan pengusaha untuk membayar upah Penggugat setiap bulannya selama proses PHK dengan persyaratan apabila Tergugat terbukti telah melakukan skorsing kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 155 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut ternyata telah dihapus, selanjutnya ketentuan skorsing tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada klaster Ketenagakerjaan Pasal 157A ayat (2) yang menyebutkan bahwa "*Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh*";

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil-dalil gugatan dan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan ternyata Tergugat tidak melakukan skorsing kepada Penggugat dalam rangka menunggu proses pemutusan hubungan kerja, melainkan karena ada dugaan pelanggaran atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk memudahkan pemeriksaan lebih lanjut dengan tetap diberikan hak-haknya sebagaimana mestinya, sehingga Majelis Hakim tidak memiliki landasan hukum untuk memutus tuntutan provisi Penggugat dalam suatu putusan sela;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa tuntutan provisional yang diajukan oleh Penggugat, Majelis Hakim berpendirian tuntutan provisionil tersebut sudah memasuki pokok perkara yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut dari kedua belah pihak berdasarkan hukum acara perdata, yang untuk hal tersebut berlaku pula sebagai hukum acara di pengadilan hubungan industrial, tuntutan yang bersifat provisional hanya dapat dikabulkan jika tuntutan tersebut bukan mengenai pokok perkara;





Menimbang, bahwa karena tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat sudah memasuki pokok perkara, maka tuntutan tersebut tidak beralasan hukum, karenanya harus **ditolak**;

**DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya mengenai **“Pemutusan Hubungan Kerja”**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada para pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 283 Rbg jo pasal 1865 KUH-Perdata;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya tertanggal 29 Maret 2021 Penggugat menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan cara sebagaimana tertuang dalam dalil-dalil gugatan yang pada pokoknya:

1. Bahwa Penggugat sejak tanggal 20 November 2020 diberhentikan hubungan kerjanya oleh Tergugat melalui Surat Nomor: 62/SR-GMU/HRD/XI/2020, tertanggal 17 November 2020 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, tanpa pemberian uang pesangon dan hak-hak Penggugat lainnya;
2. Bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sangatlah mengada-ada dan mencari-cari, padahal Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan yang merugikan Tergugat sebagaimana yang dituduhkan oleh Tergugat, karena itu tindakan Tergugat tersebut adalah sewenang-wenang;
3. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sewenang-wenang dan mengada-ada, Penggugat menuntut kepada Tergugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan pasal 81 angka 44 Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang jumlah seluruhnya sebesar Rp 350.419.040,- (*tiga ratus lima puluh juta empat ratus sembilan belas ribu empat puluh rupiah*);

Menimbang, bahwa di dalam surat jawabannya tertanggal 19 Maret 2020, Tergugat telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya:





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat telah dilakukan dan telah melalui proses yang ditentukan oleh hukum yang berlaku sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah, dihapus atau ditetapkan pengaturan baru oleh pasal 81 angka 42 ayat (1) huruf k Undang-Undang No. 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja, yang pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Bahwa alasan Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat disebabkan karena Penggugat telah melakukan pelanggaran berat yang dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak, sebagaimana diatur dalam pasal 90 ayat 2.4.4 Peraturan Perusahaan (PP) Jo pasal 52 ayat (2) PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Bahwa akibat putusannya hubungan kerja tersebut Penggugat berhak menerima kompensasi uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang, bahwa guna mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah dalam perkara *a quo*, maka selama dalam persidangan ditiadakan replik maupun duplik, sehingga diharapkan dapat tercapai penyelesaiannya tepat waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari sebagaimana dimaksud pasal 103 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 12 (dua belas) bukti surat yang telah diberi tanda P-1 sampai dengan P-12 dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, telah dicatat dan didaftarkan dalam register yang diperuntukkan untuk itu, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini, selain itu penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama **Anwar** dan **Denny Herwanto Purbayang** masing-masing telah memberikan keterangannya

Halaman 33 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibawah sumpah di persidangan, sehingga menurut hemat Majelis Hakim bukti saksi-saksi tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan 30 (tiga puluh) bukti surat yang telah diberi tanda T-1 sampai dengan T-30 dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, telah dicatat dan didaftarkan dalam register yang diperuntukkan untuk itu, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugat tidak mengajukan alat bukti saksi untuk mempertahankan sanggahan atau bantahannya;

Menimbang, bahwa dari jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta yang diakui atau setidaknya-tidaknya tidak disangkal oleh para pihak sebagai fakta tetap yang terbukti dalam perkara ini, yaitu:

1. Bahwa benar Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat PT Sintang Raya, beralamat di Komplek Central Perdana Jl. Perdana, Blok A No. 5 Kel. Parit Tokaya, Pontianak, Kalimantan Barat 78121;
2. Bahwa benar upah terakhir yang diterima Penggugat dari Tergugat sebesar Rp 21.328.000,- (*dua puluh satu juta tiga ratus dua puluh delapan ribu rupiah*);
3. Bahwa benar antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan upaya perundingan Bipartit dan Tripartit tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka terbit Anjuran No. 560/127/Disnakertrans-D, tertanggal 20 Januari 2021 oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya;

Menimbang, bahwa setelah mencermati secara seksama gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, maka yang masih menjadi masalah dan harus dibuktikan adalah **apakah benar putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah dihapus, diubah atau ditetapkan pengaturan baru dengan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja? dan apakah benar Penggugat tidak memperoleh uang kompensasi dari Tergugat akibat putus hubungan kerjanya?**;



Menimbang, bahwa sebelum memeriksa dan mempertimbangkan substansi pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai jenis perselisihan yang relevan dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat P-12 Penggugat di dalam surat gugatannya telah melampirkan Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kubur Raya, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa obyek perselisihan *a quo* adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan demikian proses perkara *a quo* tunduk pada ketentuan pasal 56 huruf c Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa kemudian Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah gugatan Penggugat cukup beralasan secara hukum;

Menimbang, bahwa untuk mengadili gugatan perselisihan hubungan industrial harus dipastikan terlebih dahulu kedudukan hukum para pihak berupa hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pasal 50 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "*Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*";

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan bukti surat P-1 s/d P-4, P-9 dan bukti surat T-3, T-11, T-14, T-15, T-16, T-22 beserta bukti-bukti surat yang relevan lainnya, karenanya menurut pendapat Majelis Hakim terbukti bahwa Tergugat merupakan tempat dimana Penggugat tercatat sebagai Pekerja. Oleh karena itu gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini telah didasarkan pada hukum dan hubungan kerja yang sah;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menyampaikan penilaian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan terhadap hasil pembuktian oleh para pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya poin 1 halaman 1 Penggugat mengaku telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 09 Agustus 2011 dengan jabatan terakhir sebagai Asisten Divisi, dengan upah sebesar Rp 21.328.000,- (*dua puluh satu juta tiga ratus dua puluh delapan ribu rupiah*);

Menimbang, bahwa terhadap pengakuan status hubungan kerja Penggugat di atas dibantah oleh Tergugat sesuai poin 4 halaman 3 jawaban Tergugat menyatakan bahwa Penggugat mulai bekerja sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat untuk pertama kali atau tanggal masuk kerja Penggugat yakni pada tanggal 08 November 2012 dengan gaji/upah Rp



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15.000.0000,-/bulan (*lima belas juta rupiah*), yang penempatannya di Kantor Pusat/Head Office Tergugat di Kota Pontianak;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat P-1 berupa SK Pengangkatan Karyawan, Penggugat ditetapkan untuk diangkat sebagai karyawan tetap terhitung sejak tanggal 09 November 2011, namun berdasarkan bukti surat T-03 berupa SK Pengangkatan Karyawan dan didukung bukti surat T-21 berupa surat internal memo tentang pembatalan SK Pengangkatan No. 003/MAS-PT.SR/HRD-SK/II/2013 bahwa Penggugat diangkat sebagai karyawan sejak tanggal 08 November 2012;

Menimbang, bahwa atas bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa yang dapat dijadikan sebagai pedoman yang sah untuk menyatakan pertama kalinya Penggugat diangkat sebagai karyawan adalah bukti T-03 berupa SK Pengangkatan Karyawan yang diajukan oleh Tergugat yang secara jelas tertulis "Ir. Nasir Hamidun THS" dan SK Pengangkatan tersebut ditandatangani oleh pimpinan perusahaan dengan dibubuhi cap atau stempel basah perusahaan, sehingga pengakuan Penggugat yang didasarkan pada bukti surat P-1 berupa SK Pengangkatan Karyawan yang menyebut nama Penggugat dengan sebutan "Nasir Hamidun" dan SK Pengangkatannya ditandatangani tanpa dibubuhi cap atau stempel basah perusahaan, hal ini jelas menunjukkan lemahnya bukti surat yang diajukan Penggugat dalam persidangan, karenanya pengakuan penggugat tersebut harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa dengan demikian masa kerja Penggugat dihitung sejak tanggal 08 November 2012 sampai dengan berakhirnya hubungan kerja tanggal 20 November 2020 sesuai bukti P-9 yang bersesuaian dengan bukti surat T-14 atau dengan kata lain Penggugat bekerja selama 8 (delapan) tahun lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun;

Menimbang, bahwa menurut Penggugat perselisihan perkara *a quo* berawal dari terbitnya surat skorsing oleh Tergugat agar Penggugat tidak melakukan pekerjaan sebagai Asisten Divisi OLE-4 terhitung sejak tanggal 17 Oktober 2020 sampai dengan waktu yang akan ditentukan karena dianggap adanya kesalahan dalam pelaksanaan tanggung jawab Penggugat dalam pekerjaan panen maupun pencapaian target produksi, padahal sudah banyak kemajuan dan peningkatan dari keadaan sebelumnya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya menyatakan alasan memberikan skorsing kepada Penggugat diawali dari hasil evaluasi bulanan produksi TBS diantara 13 Divisi, dimana selama bulan Januari s/d September

Halaman 36 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2020, setiap bulannya produksi TBS dari Divisi OLE-4 selalu pada urutan ranking 13 (terbawah) dan rata-rata realisasi produksi TBS hanya 58 %/bulan dari target yang ditentukan. Kemudian untuk memperbaiki kinerja produksi TBS Divisi OLE-4, atasan langsung Penggugat melakukan pemeriksaan data-data realisasi panen janjang TBS secara harian dengan pemeriksaan lapangan terhadap 2 (dua) blok sebagai sampling secara random dari 38 blok tanaman pokok sawit di Divisi OLE-4;

Menimbang, bahwa menurut Tergugat pemeriksaan di blok I-26 hasil laporan yang dibuat dan ditandatangani Penggugat dinyatakan "Dilaporkan tuntas panen dan angkutan tuntas", namun faktanya ditemukan 60 janjang TBS yang tidak dipanen/dipetik di 128 pokok sawit, kemudian pemeriksaan di blok K-29 Penggugat menyatakan "Dilaporkan tuntas panen dan angkutan tuntas" ternyata ditemukan 12 janjang TBS yang tidak dipanen/dipetik di 128 pokok sawit;

Menimbang, bahwa hasil pemeriksaan tersebut di atas tertuang dalam berita acara pengecekan ancak panen yang diperoleh kesimpulan disebabkan karena kurangnya kontrol pimpinan divisi terhadap kinerja bawahan dan laporan yang disampaikan fiktif sehingga menurut Tergugat untuk mencegah terjadinya kerugian Tergugat yang lebih besar lagi sebagai akibat tidak dipanen/dipetik janjang TBS dari pokoknya serta untuk lebih memudahkan pemeriksaan selama Penggugat menjabat Asisten Divisi OLE-4 diterbitkan skorsing (non job) oleh Tergugat dengan tetap memberikan hak-haknya serta tetap absen kehadiran seperti biasanya;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat P-4 yang bersesuaian dengan bukti surat T-11 berupa surat skorsing, yang berlaku mulai tanggal 17 Oktober 2020 isinya antara lain menyebutkan "... untuk pemeriksaan lebih lanjut terhadap pekerjaan Saudara dan mencegah hal-hal supaya kejadian tersebut tidak berlanjut serta untuk mencegah kerugian perusahaan yang lebih besar lagi ..."

Menimbang, bahwa dengan demikian menurut Majelis Hakim tuntutan yang diajukan oleh Penggugat agar memerintahkan Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima selama proses penyelesaian perkara ini berlangsung, sebagaimana termuat dalam petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) menjadi tidak relevan untuk dipertimbangkan. Skorsing dalam perkara *a quo* bukan dalam rangka menunggu selesainya proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pasal 96 ayat (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian

Halaman 37 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

#### 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)





Perselisihan Hubungan Industrial (PPIH), melainkan dimaksudkan untuk melokalisir tindakan atau perbuatan Penggugat yang diduga kuat melakukan pelanggaran peraturan perusahaan (bukti T-1) sebagai seorang pemimpin di divisi OLE-4 yang seharusnya memberikan keteladanan kepada seluruh bawahannya, mestinya seorang Asisten Divisi OLE-4 dengan segala fasilitasnya harusnya bekerja dengan disiplin, jujur, loyal dan memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan, bukan malah sebaliknya memberikan contoh yang buruk sehingga dapat merugikan perusahaan sebagaimana bukti surat T-18 berupa hasil laporan pemeriksaan panen janjang TBS dan kerugian janjang TBS tidak dipanen di Divisi OLE-4 Estate OLE periode 27 Januari s/d 16 Oktober 2020, karenanya petitium gugatan angka 6(enam) tidak berlandaskan hukum, sehingga harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan setelah memberikan skorsing, kemudian tanggal 10 November 2020, Tergugat memberikan sanksi surat peringatan III/tiga yang pertama sekaligus yang terakhir serta meminta Penggugat menandatangani berita acara pemeriksaan yang telah diubah, hanyalah upaya Tergugat agar dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa perubahan adanya pencoretan dalam berita acara pemeriksaan tanggal 10 November 2020, Tergugat menjelaskan dalam jawabannya bahwa yang dilakukan Tergugat adalah setelah Penggugat membaca dan menandatangani, Tergugat hanya memperbaiki kesalahan penulisan mengenai satuan berat dan nilai rupiah yang sebelumnya tertulis 10.534 kg seharusnya 10.543 ton dan tertulis Rp. 4.456.000,- seharusnya Rp 4.456.000.000,-, Tergugat tidak pernah mengubah substansi berita acara tersebut yaitu bahwa Penggugat telah mengakui membuat laporan tidak sesuai fakta dan menyetujui adanya kerugian yang dialami Tergugat akibat Penggugat tidak memanen buah sawit/TBS;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat T-12 berupa berita acara pemeriksaan, diketahui bahwa pencoretan terjadi pada angka 15 yang seharusnya tertulis 10.534 Ton dan angka 16 yang seharusnya tertulis Rp 4.456.000.000,-, pencoretan tersebut sudah diparaf dan ditandatangani oleh Terperiksa (Penggugat) dan Pemeriksa (Tergugat), sehingga menurut Majelis Hakim berita acara tersebut (bukti surat T-12) masih tetap relevan untuk dipertimbangan dan dapat dijadikan sebagai alat bukti yang sah dalam perkara *a quo*;



Menimbang, bahwa selanjutnya dengan terbitnya surat peringatan tersebut sesuai bukti surat P-8 berupa surat peringatan III/Tiga (terakhir) yang bersesuaian dengan bukti surat T-13, Penggugat merasa keberatan dengan sanksi tersebut apa yang dituduhkan merugikan perusahaan hanyalah mencari-cari kesalahan Penggugat karena selama 7 (tujuh) bulan Penggugat sebagai Asisten Divisi OLE-4 sudah banyak kemajuan dan peningkatan produksi panen buah sawit dan hampir 90 % lahan sudah terbuka dari semak-semak yang tinggi demikian juga pemupukan sudah 80 % terealisasi, rangkingnya pun naik ke peringkat 10 dari sebelumnya rangking 13;

Menimbang, bahwa kemajuan dan peningkatan produksi buah sawit di Divisi OLE-4 diakui oleh 2 (dua) orang saksi fakta yang dihadirkan di persidangan yaitu Anwar (saksi I) dan Denny Herwanto Purba (Saksi II) yang menerangkan bahwa semenjak dipimpin oleh Penggugat banyak perubahan dan kemajuan di Divisi OLE-4 misalnya membuka lahan kebun dengan menghilangkan semak-semak, melakukan pemupukan tanaman dan akses jalan menuju ke lokasi kebun juga sudah baik, saksi juga mengakui 30 % lahan kebun masih berupa semak-semak sehingga sulit untuk memanen dan sesungguhnya itu menjadi tanggung jawab mandor panen;

Menimbang, bahwa menurut Penggugat sesuai bukti surat P-5 berupa tabel TBS sampai dengan Desember 2019 rangking Divisi OLE-4 berada pada peringkat 13, kemudian bukti surat P-6 berupa tabel produksi TBS setiap bulan dan bukti surat P-7 berupa tabel produksi setiap hari, menunjukkan bahwa sejak Februari 2020 s/d Oktober 2020 sudah banyak kemajuan dan peningkatan produksi panen buah sawit serta peringkatnya pun naik menjadi rangking 10 dari peringkat keseluruhan Divisi kebun yang ada di PT Sintang Raya;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat T-08 berupa rekapitulasi daftar rangking produksi TBS 13 Divisi Kebun PT Sintang Raya periode tgl 27 Januari s/d 16 Oktober 2020, yang dibuat dan ditandatangani oleh Rambat Hartono selaku GM Plantation dan dibubuhi cap atau stempel basah perusahaan menunjukkan bahwa peringkat Divisi OLE-4 pada rangking 13;

Menimbang, bahwa setelah mencermati bukti surat P-5, P-6 dan P-7 yang diajukan oleh Penggugat, ternyata bukti-bukti tersebut tidak dibuat dan ditandatangani oleh atasan langsung atau pimpinan perusahaan yang berwenang untuk itu sertatidak dibubuhi cap atau stempel basah perusahaan, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa bukti-bukti surat tersebut tidak



sah dan tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti dalam perkara *a quo*, karenanya bukti-bukti surat tersebut harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa terkait keberatan atau penolakan surat peringatan III/tiga dan terakhir oleh Penggugat menurut Majelis Hakim tidak beralasan karena berdasarkan bukti-bukti yang terungkap dipersidangan, Penggugat tidak memiliki bukti lain sebagai dasar untuk melakukan penolakan atau membantah bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat, sehingga dapat disimpulkan Penggugat hanya melakukan penolakan tanpa disertai bukti kongkrit yang dapat menjelaskan dasar penolakan Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa dengan terbitnya surat peringatan III/tiga dan terakhir yang berujung pada tindakan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat sesuai bukti P-9 berupa surat pemutusan hubungan kerja yang bersesuaian dengan bukti surat T-14 menurut Majelis Hakim dapat dimengerti, karena Tergugat sebelumnya sudah memberikan surat peringatan III/tiga dan terakhir kepada Penggugat, dimana hal itu sudah diatur di dalam pasal 90 ayat (2) angka 2.3.4.4 Peraturan Perusahaan (bukti T-1), yang menyebutkan bahwa "*Pelanggaran Tahap IV dengan Sanksi Surat Peringatan Ketiga dan Terakhir dan dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja*", dimana kategori kesalahan berat atau pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan oleh Penggugat sesuai ketentuan pasal 90 angka 2.4.4 huruf s menyebutkan bahwa pelanggaran tahap IV (surat peringatan III dan terakhir) yaitu "*Memberikan laporan atau keterangan lisan atau tertulis yang tidak benar/palsu dan atau memanipulasi laporan jumlah daripada jam kerja, hari kerja atau barang/assets/harta-benda milik perusahaan sehingga merugikan perusahaan*", sehingga tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sudah tepat, terukur, dan prosedural serta berlandaskan pada hukum;

Menimbang, bahwa mencermati bukti surat P-9 yang bersesuaian dengan bukti surat T-15 berupa surat pemutusan hubungan kerja yang diterbitkan oleh Tergugat, menurut Majelis Hakim berdasarkan pasal 90 ayat (2) angka 2.3.4.4 Peraturan Perusahaan seperti tersebut diatas, dimaknai dapat diterbitkan (diberikan) sekaligus dan seketika terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud pasal tersebut, namun dalam perkara *a quo* Tergugat memberikan toleransi (jeda waktu) selama 10 (sepuluh) hari sejak terbitnya surat peringatan III/tiga dan terakhir, sebelum menjatuhkan pemutusan hubungan kerja;



Menimbang, bahwaselanjutnya berdasarkan bukti surat T-9 berupa berita acara pengecekan ancak panen dan bukti surat T-12 berupa berita acara pemeriksaan, menurut Majelis Hakim Penggugat terbukti membuat laporan TBS palsu/fiktif yang dapat dikualifikasikan sebagai kesalahan berat atau pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam pasal 91 ayat 11 Peraturan Perusahaan (bukti T-1), karenanya menurut Majelis Hakim tindakan Penggugat tersebut sudah memenuhi syarat untuk dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja sekaligus surat peringatan III/tiga dan terakhir secara bersamaan sehingga seharusnya dapat dimengerti bahwa Tergugat masih memberikan kesempatan waktu selama 10 (sepuluh) hari tersebut kepada Penggugat untuk mengubah pendiriannya menolak surat peringatan III/tiga dan terakhir, tetapi faktanya Penggugat justru mengingkari atas pelanggaran yang pernah diakui sebelumnya, karena itu petitum gugatan Pengugat angka 3 yang menyatakan PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat sewenang-wenang tidak beralasan hukum, karenanya harus dinyatakan **ditolak**

Menimbang, bahwa kemudian disisi lain Penggugat sesuai bukti surat T-25 berupa berita acara serah terima kendaraan, bukti surat T-26 berupa bukti BPKB a/n Tergugat dan bukti surat T-27 berupa STNK a/n Tergugat, sejak tanggal 17 Desember 2017 telah menerima barang inventaris perusahaan berupa sepeda motor untuk operasional kegiatan tugas sehari-hari, namun sampai dengan perkara ini bergulir di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, belum pernah dikembalikan kepada Tergugat, meskipun sesuai bukti surat T-28 berupa surat pemanggilan, Tergugat mengingatkan Penggugat agar segera mengembalikan kendaraan inventaris perusahaan, namun karena tidak ada iktikad baik dari Penggugat sehingga sesuai bukti surat T-29 berupa surat pengaduan dan bukti surat T-30 berupa surat pemberitahuan perkembangan hasil penelitian laporan kepolisian, Tergugat membuat pengaduan tindak pidana penipuan dan/atau penggelapan melalui polsek kota Pontianak;

Menimbang, bahwa dengan demikian sikap dan perbuatan Penggugat selama ini menurut Majelis Hakim kurang dapat mencerminkan sosok pekerja yang handal, gigih, disiplin dan dapat dipercaya, Penggugat tidak dapat menempatkan dirinya sebagai bagian dari perusahaan yang bekerja untuk kemajuan perusahaan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya ;

Menimbang, bahwa terkait dengan bukti surat P-3 berupa surat keputusan mutasi, menurut Majelis Hakim bukan merupakan penyebab terbitnya surat pemutusan hubungan kerja dan hal itu menjadi kewenangan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penuh Tergugat yang diatur lebih lanjut dalam peraturan perusahaan sesuai bukti surat T-1, sehingga tidak bisa dikaitkan dengan perkara *a quo*, karenanya harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa penggugat dalam petitum gugatannya pada angka 4 menyatakan Anjuran tertulis dari Disnakertrans Kabupaten Kubu Raya, tidak beralasan hukum dan dinyatakan tidak dapat diterima, menurut Majelis Hakim petitum tersebut tidak dapat dipertimbangkan karena sesuai pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang berlaku sebagai hukum acara pada Pengadilan Hubungan Industrial menegaskan bahwa "*Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat*", sehingga bukan menjadi kewenangan Majelis Hakim untuk memberikan penilaian atas Anjuran atau risalah yang diterbitkan oleh mediator Disnakertrans Kabupaten Kubu Raya, tetapi menjadi persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pihak yang berkepentingan apabila hendak mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial, karenanya petitum gugatan Penggugat angka 4 harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa bertitik tolak dari awal sampai berakhirnya proses persidangan *a quo*, Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak dapat lagi dipertahankan masing-masing baik Penggugat maupun Tergugat tidak ada keinginan untuk melanjutkan hubungan kerjanya terbukti tidak mengajukan tuntutan untuk dipekerjakan kembali, maka penyelesaian yang tepat untuk kebaikan para pihak yang bersengketa adalah dengan menyatakan **putus demi hukum** hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan, karena itu petitum gugatan Penggugat angka 2, dinyatakan **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa akibat putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka menurut pendapat Majelis Hakim Tergugat wajib memenuhi hak-hak Penggugat tersebut dengan menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat sesuai ketentuan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat berhak atas: a. uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4); dan b. uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Halaman 42 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

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





Menimbang, bahwa terkait uang penggantian hak berupa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur sesuai bukti surat T-16 perihal permohonan cuti karyawan, menurut Majelis Hakim terbukti cuti Penggugat masih tersisa 9 (sembilan) hari;

Menimbang, bahwa karena Tergugat belum mengatur uang pisah di dalam peraturan perusahaan maka Majelis Hakim mempertimbangkannya dengan dasar *ex aequo et bono* diberikan sebesar 1 (satu) kali upah sebulan ;

Menimbang, bahwa upah yang menjadi dasar perhitungan kompensasi akibat putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sesuai bukti surat P-2 berupa perhitungan gaji karyawan yang bersesuaian dengan bukti surat T-15, Penggugat menerima gaji terakhir sebesar Rp 21.328.000,- (*dua puluh satu juta tiga ratus dua puluh delapan ribu rupiah*);

Menimbang, dengan demikian kompensasi yang akan diterima dan menjadi hak Penggugat sebagai berikut:

- |                 |                                  |                          |
|-----------------|----------------------------------|--------------------------|
| 1. Cuti tahunan | : 9/25 X Rp 21.328.000,-         | = Rp 7.678.080,-         |
| 2. Uang pisah   | : 1 bulan upah X Rp 21.328.000,- | = <u>Rp 21.328.000,-</u> |
|                 | Jumlah                           | = Rp 29.006.080,-        |

(*dua puluh sembilan juta enam ribu delapan puluh rupiah*)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) dinyatakan **dikabulkan sebagian**;

Menimbang, bahwa berkenaan dengan petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) yang menyebutkan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 1.000.000,- (*satu juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini, Majelis Hakim berpendirian, disebabkan karena dalam perkara *a quo* Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, bukan melakukan suatu perbuatan tertentu, maka sesuai ketentuan pasal 606 RV, petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) tidak beralasan hukum dan karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa terkait petitum gugatan Penggugat angka 8 (delapan) yang menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang diletakkan atas harta kekayaan milik Tergugat, baik benda bergerak maupun benda tidak bergerak, Majelis Hakim berpendapat karena tuntutan tersebut tidak diuraikan secara lengkap dan jelas di dalam posita gugatan, juga tidak didukung oleh bukti-bukti yang kuat dan lengkap serta belum cukup alasan menurut hukum sebagaimana dimaksud dalam pasal 261 Rbg, karenanya petitum gugatan Penggugat angka 8 (delapan), harus dinyatakan **ditolak**;



Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 9 (sembilan) yang menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uit voer baar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum verzet, maupun kasasi dari pihak Tergugat, menurut pendapat Majelis Hakim dengan memperhatikan ketentuan pasal 191 Rbg dan SEMA No. 3 tahun 2000 Jo SEMA No. 4 tahun 2001, oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan maka petitum angka 9 (sembilan) ini harus dinyatakan **ditolak**

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan uraian pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim patut dan cukup beralasan untuk menyatakan **mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak gugatan untuk selain dan selebihnya;**

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara *quo* nilai gugatannya di atas Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), sesuai pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim selesai mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, dan dengan mengambil alih segala pertimbangan hukum terhadap bukti-bukti surat para pihak yang telah dipergunakan dalam uraian tersebut diatas, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara *a quo* sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

#### **MENGADILI**

##### **DALAM PROVISI:**

- Menyatakan tuntutan provisi Penggugat tidak dapat diterima;

##### **DALAM POKOK PERKARA:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat secara tunai dan sekaligus uang penggantian hak berupa sisa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur serta uang pisah jumlah seluruhnya sebesar Rp 29.006.080,- (*dua puluh sembilan juta enam ribu delapan puluh rupiah*);
4. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp 270.000,- (*dua ratus tujuh puluh ribu rupiah*).
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada hari Senin, tanggal 10 Mei 2021 oleh kami **H. AF. Joko Sutrisno, S.H., M.H.** sebagai Hakim Ketua Majelis, **Agus Susianto, S.H., M.H.** dan **Herianto Sinaga, S.H.** Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 17 Mei 2021, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh Hendra Azwar, S.H. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut serta dihadiri kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota : Hakim Ketua,

**Agus Susianto, S.H., M.H.**      **H. AF. Joko Sutrisno, S.H., M.H.**

**Herianto Sinaga, S.H.**

Panitera Pengganti,

**Hendra Azwar, S.H.**

## Perincian biaya :

1.	Pendaftaran .....	Rp 30.000,-
2.	Biaya proses.....	Rp 50.000,-
3.	Panggilan sidang.....	Rp 150.000,-
4.	PNBP .....	Rp 20.000,-
5.	Meterai.....	Rp 10.000,-
6.	Redaksi .....	<u>Rp 10.000,- +</u>

Halaman 45 dari 45 halaman, Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk



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

Jumlah ..... Rp 270.000,-  
(dua ratus tujuh puluh ribu rupiah).

**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)