



PUTUSAN

Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**YASNIFAL**, Kewarganegaraan Indonesia, Umur 41 tahun, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat Jl. T Bey Komp Bumi Sejahtera Blok. A1/10, RT 001/RW. 009, Kel. Airdingin, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **NELLI WATI SIAGIAN, S.H., JHON ANDIKA JAYA SINURAT, S.H., RIAN HALOMOAN, S.H** kesemuanya adalah Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan, Perbankan dan Aneka Industri (DPC FSB NIKEUBA) Kota Pekanbaru yang beralamat kantor di Jl. Durian No. 8, Kelurahan Kampung Melayu, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Propinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa tanggal 20 Oktober 2022, yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru hari Rabu, 2 November 2022 dengan Nomor : 270/SK/PHI/2022/PN Pbr, selanjutnya disebut sebagai

.....**PENGUGAT;**

Lawan ;

**PT. MEGA AUTO FINANCE**, yang beralamat Kantor Cabang di Jalan Tuanku Tambusai No.23, 24, Labuh Baru Timur, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau, Kantor Pusat di Gedung Wisma 76, Lt. 12 & 23 Jl. Let. jend S Parman Kav.76, Slipi, Jakarta, dalam hal ini diwakili oleh **MELLY ARMELLIA** selaku Direktur, memberikan kuasa khusus kepada **AMOS ANDARIAS** dan **JUSRI HAMONANGAN PANGABEAN**, keduanya adalah karyawan pada PT MEGA AUTO FINANCE Cabang Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 177/LGL-MAF/DIR-KUASA/X/22 tanggal 15 November 2022, yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru hari Kamis, 17 November

Halaman 1 dari 19 Putusan PHI Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



2022 dengan Nomor : 283/SK/PHI/2022/PN Pbr, selanjutnya  
disebut sebagai .....

**TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;  
Setelah memeriksa bukti-bukti awal yang diajukan ke persidangan;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tertanggal 2 November 2022 yang dilampiri Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 8 November 2022 dalam Register Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

**POKOK PERKARA**

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan pada PT. Mega Auto Finance dengan jabatan sebagai Kolektor, dengan status karyawan tetap yang sudah bekerja sejak bulan juni 2013 sampai dengan bulan maret 2022 dan memiliki upah terakhir sebesar Rp 3.048.000;
2. Bahwa selanjutnya pada tanggal 10 Maret 2022 Koordinator Kolektor menyampaikan kepada Penggugat untuk menghadap Kepala Cabang (Amos Andarias) di ruangnya dan Kepala Cabang memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan dasar PHK adalah tidak mencapai target Perusahaan;
3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat atas dasar pencapaian target kinerja pekerja adalah tidak tepat dimana target kinerja berlaku bagi status pekerja/karyawan kontrak dan Penggugat merupakan karyawan tetap/PKWT sebagai termuat dalam Putusan MA No. 242K/Pdt.Sus-PHI/2018 yang menguatkan pertimbangan majelis hakim pada Putusan PHI No. 42/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.PBR yang menyatakan "menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum yang telah majelis uraikan diatas bahwa status hukum Penggugat adalah karyawan tetap atau PKWT diperusahaan Tergugat, maka terhadap Penggugat tidaklah patut dan tidak layak serta tidaklah wajar jika diberikan atau dikenakan sanksi dikarenakan tidak mencapai target kerja. Hal mana target kerja hanya patut, layak dan wajar jika diberikan atau dikenakan terhadap karyawan yang masih bersifat kontrak kerja dan disesuaikan dengan masa kontrak kerjanya antara Penggugat dan Tergugat;

Halaman 2 dari 19 Putusan PHI Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



4. Bahwa selanjutnya atas tindakan Tergugat yang melakukan PHK kepada Penggugat karena tidak mencapai target juga tidak tepat dan tidak patut dimana pencapaian target seorang pekerja dapat dilihat pula pada situasi keadaan ekonomi masyarakat dan saat ini keadaan ekonomi masyarakat dalam keadaan tidak stabil;
5. Bahwa atas surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Penggugat menolak di PHK karena masih berkeinginan tetap bekerja diperusahaan Tergugat sebagaimana surat penolakan PHK tanggal 16 maret 2022 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bahwa selanjutnya pada tanggal 17 Maret 2022 Penggugat masih hadir untuk bekerja di perusahaan Tergugat, namun Tergugat tidak memberikan pekerjaan kepada Penggugat dengan alasan Penggugat telah di PHK;
7. Bahwa setelah Penggugat mengajukan penolakan PHK, maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antar pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja/serikat buruh, sebagaimana Pasal 151 ayat (3) Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
8. Bahwa atas tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada Penggugat maka Penggugat telah menyurati Tergugat untuk melakukan perundingan Bipartit, yaitu Bipartit I (pertama) tanggal 29 Maret 2022 namun tidak ada tanggapan dari Tergugat, selanjutnya Penggugat melakukan perundingan Bipartit II (dua) pada tanggal 12 April 2022 namun tidak ada kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, maka karena tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisian hubungan industrial sebagaimana Pasal 151 ayat (4) Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
9. Bahwa sehubungan dengan gagalnya perundingan Bipartit atas Perselisihan Hubungan Industrial maka berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk melakukan pengaduan sekaligus pencatatan atas perselisihan tersebut dan selanjutnya dilakukan mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, sebagaimana Pasal 8 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Halaman 3 dari 19 Putusan PHI Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



10. Bahwa selanjutnya karena Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak memiliki Mediator maka dilimpahkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang memiliki Mediator dan dilakukan Mediasi sebanyak 3 (tiga) kali oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau namun tidak menghasilkan kesepakatan, sehingga Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengeluarkan Anjuran Nomor : 560/Disnakertrans-HK/2299 tanggal 25 Juli 2022 yang dalam isi anjurannya sebagai berikut ;

1) Agar pengusaha PT. Mega Auto Finance membayarkan hak akibat pemutusan hubungan kerja kepada pekerja (Yasnifal), sebagai berikut:

a. Uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP. No.35

Tahun 2021, masa kerja 8 tahun 9 bulan, Upah sebesar :

8 x Rp. 3.048.000,- = Rp. 27.432.000;

b. Uang penghargaan masa kerja 3 bulan upah, sebesar :

3 x Rp. 3.048.000,- = Rp. 9.144.000;

Total yang diterima pekerja Sdr. Yasnifal yaitu :

Rp. 27.437.000,- + Rp. 9.144.000,- = Rp. 36.567.000,-

Terbilang : Tiga puluh enam juta lima ratus tujuh puluh enam ribu rupiah.

2) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah anjuran ini diterima oleh para pihak dan apabila anjuran tertulis mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

11. Bahwa karena tidak adanya itikad baik dari Tergugat atas permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat memilih untuk menyelesaikan permasalahan antara Penggugat dan Tergugat melalui Pengajuan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;

12. Bahwa karena PHK ini belum ada putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Tergugat diwajibkan untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai pasal 40 ayat (2),(3),(4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan



13. Bahwa PHK yang dilakukan Tergugat dengan alasan tidak mencapai target dapat dikategorikan sebagai PHK yang merupakan alasan perusahaan untuk melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, sebagaimana Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

14. Bahwa berdasarkan uraian diatas, Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sesuai Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

a. Uang pesangon, sebesar :

$$9 \times \text{Rp. } 3.048.000,- = \text{Rp. } 27.432.000,-$$

b. Uang penghargaan masa kerja, sebesar :

$$3 \times \text{Rp. } 3.048.000,- = \text{Rp. } 9.144.000,- + \\ \text{Rp. } 36.576.000,-$$

c. Uang Penggantian Hak-hak lainnya, sebesar :

Cuti Tahunan

Jan s/d Maret

$$3/23 \times \text{Rp. } 3.048.000,- = \text{Rp. } 398.000,-$$

$$\text{Total keseluruhan} \quad \text{Rp. } 36.974.000,-$$

Terbilang (tiga puluh enam juta sembilan ratus tujuh puluh empat ribu rupiah)

15. Bahwa mengingat gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang kuat, cukup dan sah menurut hukum, maka Penggugat mohon kiranya agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menetapkan bahwa Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat;

Berdasarkan alasan dan uraian tersebut diatas, dengan ini Penggugat mohon agar Majelis Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan Putusan sebagai berikut:

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk Seluruhnya;





2. Menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat menyalahi ketentuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan Putusan ini oleh Majelis Hakim;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak-hak Penggugat, berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Uang pesangon, sebesar :

$$9 \times \text{Rp. } 3.048.000,- = \text{Rp. } 27.432.000,-$$

b. Uang penghargaan masa kerja, sebesar :

$$3 \times \text{Rp. } 3.048.000,- = \text{Rp. } 9.144.000,- +$$

$$\text{Jumlah} \quad \text{Rp. } 36.576.000,-$$

c. Hak-hak lainnya, sebesar :

Cuti Tahunan Jan s/d Maret

$$3/23 \times \text{Rp. } 3.048.000,- = \text{Rp. } 398.000,- +$$

$$\text{Total keseluruhan} \quad \text{Rp. } 36.974.000,-$$

Terbilang (tiga puluh enam juta sembilan ratus tujuh puluh empat ribu rupiah)

5. Menjalankan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat;

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara sesuai dengan ketentuan Pasal 155 RBg, akan tetapi tidak berhasil, selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan yang dimulai dengan membacakan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban dalam persidangan tanggal 1 Desember 2022, dengan mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa, TERGUGAT menolak secara tegas seluruh dalil-dalil gugatan PENGUGAT kecuali yang diakui kebenarannya oleh TERGUGAT.



2. Bahwa, PENGGUGAT adalah mantan karyawan Tergugat yang telah bekerja sejak Juni 2014 dengan jabatan terakhir Kolektor PT. Mega Auto Finance cabang Pekanbaru.
3. Bahwa Perlu Tergugat jelaskan terlebih dahulu bahwa Tergugat adalah Perusahaan Pembiayaan Kendaraan bermotor dimana Penggugat bekerja dengan jabatan terakhir sebagai kolektor yang bertugas untuk melakukan penagihan kepada konsumen Tergugat dan ada target yang harus dicapai setiap bulannya, apabila mencapai target maka akan mendapatkan insentif namun apabila tidak mencapai target maka akan diberikan sanksi berupa surat peringatan sampai dengan PHK.
4. Bahwa Penggugat sebagai kolektor memiliki target performance sebesar 85% setiap bulan nya yang harus dicapai.
5. Bahwa jam masuk kerja di kantor cabang pekanbaru adalah jam 08.30 pagi namun selama bulan Mei 2018 sampai Oktober 2018 Penggugat sering datang terlambat masuk kantor setiap bulannya dan Penggugat sering tidak kembali ke kantor setelah selesai menagih dimana seharusnya setelah pulang menagih harus kembali ke kantor untuk melakukan absensi pulang.
6. Bahwa berdasarkan pasal 11 ayat (3) Peraturan perusahaan menyatakan “*seluruh karyawan wajib masuk kantor tepat pada waktunya sesuai jam kerja...*”
7. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil gugatan Penggugat poin 3 pada halaman 2 gugatan karena pemberian target adalah hal yang patut dan wajar serta target merupakan penilaian kinerja karyawan, apabila karyawan tidak diberikan target dan sanksi maka karyawan akan sesuka hatinya bekerja santai, apakah karyawan yang bekerja sesuka hati bekerja tanpa ada target adalah merupakan hal yang patut dan wajar?, dimana perusahaan tidak bisa melakukan apa terhadap karyawan yang memiliki performance kinerja buruk.
8. Bahwa Penggugat selama tahun 2021 tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan sehingga Penggugat diberikan surat Peringatan 1, 2 dan 3.
9. Bahwa karena Penggugat setelah diberikan pembinaan melalui surat peringatan 1 sampai surat peringatan 3 namun tidak menunjukkan perbaikan,
10. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil gugatan Penggugat poin 4 pada halaman 2 karena dalil Penggugat tersebut dalil yang tidak benar dimana ditahun 2021 banyak kolektor Tergugat yang bisa mencapai target dan masih bertahan sampai saat ini.
11. Bahwa Tergugat menolak secara Tegas dalil-dalil gugatan Penggugat pada halaman 3 sampai halaman 5 gugatan karena PHK yang dilakukan Tergugat sudah sesuai peraturan perundangan yang berlaku.



12. Bahwa PHK yang dilakukan Tergugat bukan karena alasan melakukan efisiensi, dimana Tergugat ditahun 2022 jumlah karyawan Tergugat tidak berkurang melainkan tetap melakukan perekrutan karyawan baru sehingga dalil Penggugat adalah dalil yang tidak benar.

13. Bahwa Penggugat di PHK karena telah melanggar peraturan perusahaan Pasal 32 ayat 7 sehingga PHK yang dilakukan oleh Penggugat tidak bertentangan dengan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 81 ayat 42 Undang-undang no. 11 tahun 2020 tentang Undang Cipta Kerja yang menyatakan sebagai berikut :

*"Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut:*

Pasal 154A

*Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena*

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;
  2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
  5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau





6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau o. pekerja/buruh meninggal dunia.
14. Bahwa berdasarkan Pasal 81 ayat 37 Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka pasal 151 Undang-undang 13 tahun 2003 telah diubah sehingga pemutusan hubungan kerja tidak harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.



15. Bahwa karena PHK terhadap Penggugat sudah sesuai Pasal 81 ayat 41 Undang Undang Cipta Kerja maka Hak yang didapat Penggugat berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021

16. Bahwa, Berdasarkan alasan-alasan sebagai terurai di atas, perkenankan TERGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru agar berkenan menjatuhkan putusan :

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak gugatan PENGGUGAT seluruhnya;
2. Mengabulkan dalil-dalil TERGUGAT untuk seluruhnya.
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sah secara hukum.
4. Menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan pasal 52 ayat (1) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya. Waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja.

Atau :

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru menjatuhkan putusan lain yang bijaksana dan seadil-adilnya menurut hukum dan keadilan (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tegugat tersebut Penggugat telah menyampaikan Repliknya tanggal 8 Desember 2022 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa terhadap Repik Penggugat tersebut, Tergugat telah pula menyampaikan Duplik tertanggal 12 Desember 2022 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan fotokopi bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni bukti P-1 sampai dengan Bukti P-10 dan telah diperlihatkan sebagian sesuai aslinya, sebagian sesuai fotokopi dari fotokopi bukti mana diberi tanda sebagai berikut :

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Kartu tanda pekerja atas nama Yasnifal dengan nomor karyawan 220131965, diberi tanda **(Bukti P-1)**;
2. Fotokopi dari fotokopi, Print Out Aplikasi Absensi di Perusahaan Tergugat yaitu Sigma HRIS atas nomor karyawan milik Penggugat, diberi tanda **(Bukti P-2)**;
3. Fotokopi dari print out, Slip gaji a.n Yasnifal bulan February 2022 pada PT. Mega Auto Finance, diberi tanda **(Bukti P-3)**;



4. Fotokopi dari fotokopi, Surat No. 028/MAF/HRD/III/2022 Perihal Pemberhentian sebagai Karyawan Tetap pada PT. Mega Auto Finance 10 Maret 2022, diberi tanda **(Bukti P-4)**;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tanggal 16 Maret 2022 yang telah diterima oleh Tergugat, diberi tanda **(Bukti P-5)**;
6. Fotokopi dari fotokopi, Dokumentasi kehadiran Penggugat tanggal 17 Maret 2022 di perusahaan Tergugat, diberi tanda **(Bukti P-6)**;
7. Fotokopi dari fotokopi, Tanda terima Surat Perundingan Bipartit I (pertama) tanggal 25 Maret 2022 untuk jadwal perundingan bipartit tanggal 29 Maret 2022, diberi tanda **(Bukti P-7)**;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Tanda terima Surat perundingan bipartit II (kedua) tanggal 30 Maret 2022 untuk jadwal perundingan bipartit tanggal 12 April 2022 kepada Perusahaan Tergugat dan Risalah perundingan bipartite tanggal 12 April 2022, diberi tanda **(Bukti P-8)**;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Anjuran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor : 560/Disnakertrans-HK/2299 tanggal 25 Juli 2022, diberi tanda **(Bukti P-9)**;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap pada Pengadilan Negeri Pekanbaru No. 42/Pdt.Sus-PHI/2017 Jo. Putusan Mahkamah Agung No. 242K/Pdt.Sus-PHI/2018, diberi tanda **(Bukti P-10)**;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Penggugat juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi yaitu : 1. **Usman** dan 2. **Ahmad Hafizuddin** masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan bantahan/sangkalannya Tergugat mengajukan fotokopi bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni bukti T-1 sampai dengan bukti T-8 dan telah diperlihatkan semuanya sesuai print out, kecuali bukti T-8 berupa fotokopi dari fotokopi bukti mana diberi tanda sebagai berikut :

1. Print out, Internal Memo nomor 087/IM/ALL/AM/VIII/2018, diberi tanda **(Bukti T-1)**;
2. Print out, Surat Peringatan kesatu, diberi tanda **(Bukti T-2)**;
3. Print out, Surat Peringatan kedua, diberi tanda **(Bukti T-3)**;
4. Print out, Surat Peringatan ketiga, diberi tanda **(Bukti T-4)**;
5. Print out, Surat PHK, diberi tanda **(Bukti T-5)**;



6. Print out, Penilaian kinerja Penggugat tahun 2021-2022, diberi tanda **(Bukti T-6);**
7. Print out, Slip gaji bulan februari 2022, diberi tanda **(Bukti T-7);**
8. Fotokopi dari fotokopi, Peraturan perusahaan 2022-2024, diberi tanda **(Bukti T-8);**

Menimbang, bahwa Kuasa Tergugat tidak menghadirkan saksi dalam persidangan, meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa pada akhir pemeriksaan perkara, Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan kesimpulannya tertanggal 20 Desember 2022;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercatat dalam Berita Acara Sidang haruslah dianggap sudah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Putusan ini;

Menimbang, bahwa karena sudah tidak ada lagi yang perlu untuk dikemukakan oleh kedua belah pihak dalam persidangan, maka pemeriksaan dalam perkara ini dinyatakan selesai, selanjutnya baik Penggugat maupun Tergugat mohon agar terhadap perkaranya diberi Putusan;

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak dibantah, maka secara yuridis harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan pada PT. Mega Auto Finance dengan jabatan terakhir sebagai Kolektor;
2. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya terhitung sejak tanggal 9 Maret 2022 dengan alasan PHK tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan;
3. Bahwa masa kerja Penggugat adalah 8 tahun 9 bulan;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang didalilkan Penggugat atas dasar pencapaian target kinerja pekerja adalah tidak tepat karena target kinerja berlaku bagi pekerja/karyawan kontrak sedangkan Penggugat merupakan karyawan tetap/PKWT, oleh karenanya Penggugat menolak di PHK dan masih berkeinginan bekerja diperusahaan Tergugat, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan pemutusan hubungan kerja Penggugat dengan alasan sebagai kolektor yang bertugas untuk melakukan penagihan kepada konsumen ada target performance yang harus dicapai setiap bulannya yaitu 85% dengan



konsekuensi bilamana mencapai target akan mendapatkan insentif namun sebaliknya bila tidak tercapai akan diberikan sanksi berupa surat peringatan sampai dengan PHK;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan Penggugat yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi "**Menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat menyalahi ketentuan Undang-Undang Nomor 11 tentang Cipta Kerja**" dan petitum gugatan angka 3 yang berbunyi, "**Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan Putusan ini oleh Majelis Hakim**";

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Penggugat tersebut diatas yaitu :

**"Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta dengan segala konsekuensinya ?"**

Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 1865 KUH. Perdata jo pasal 283 R.Bg, Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalilnya tersebut, sedangkan Tergugat berhak mengajukan bukti lawan;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-10, dan saksi-saksi yaitu **Usman** dan **Ahmad Hafizuddin**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-8, tanpa menghadirkan saksi meskipun Majelis Hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti yang diajukan para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dengan pokok perkara dan mengesampingkan yang tidak relevan;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-1** tentang kartu pekerja atas nama Yasnifal dengan nomor karyawan 220131965, **bukti P-2** tentang data kepegawaian pada Sigma HRIS dan **bukti P-3 = bukti T-7** tentang slip gaji bulan Februari 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Usman** dan **Ahmad Hafizuddin** menerangkan pada pokoknya bahwa Pengugat sudah bekerja lebih kurang 9 (sembilan) tahun lamanya yaitu sejak tahun 2013, sebagai karyawan tetap dan menerima upah sama semuanya sesuai UMK, Majelis Hakim





menemukan fakta bahwa Penggugat (Yasnifal) dengan nomor karyawan 220131965 mulai masuk bekerja sejak tanggal 14 Juni 2013 dengan status kepegawaian adalah karyawan tetap dan menerima upah/gaji setiap bulan sebesar Rp 3.048.000,00 (*tiga juta empat puluh delapan ribu rupiah*);

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-4 = bukti T-5** tentang surat pemberhentian sebagai karyawan tetap PT. Mega Auto Finance atas nama Yasnifal (Penggugat), dikaitkan dengan keterangan saksi **Usman dan Ahmad Hafizuddin** menerangkan pada pokoknya Penggugat bertugas sebagai kolektor menagih konsumen yang menunggak 2 bulan namun tidak mencapai target dan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat telah diberhentikan oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 9 Maret 2022 karena tidak mencapai target kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-2** tentang data karyawan yang menjelaskan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 14 Juni 2013 bila dihubungkan dengan **bukti P-4 = T-5** tentang pemberhentian Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-7** dan **P-8** tentang perundingan bipartit pertama dan bipartit kedua, dalam risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit tersebut pihak Penggugat meminta kepada manajemen atas PHK tersebut membayarkan hak-hak Penggugat sebesar Rp 67.000.000,00 (*enam puluh juta rupiah*) sedangkan Tergugat hanya mampu membayarkan uang sebesar Rp 10.000.000,- (*sepuluh juta rupiah*), Majelis Hakim menemukan fakta antara Penggugat dengan Tergugat telah melakukan perundingan atau negosiasi untuk pembayaran hak-hak Penggugat terkait pengakhiran hubungan kerja dimaksud, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat sudah menyatakan kesiapannya di PHK oleh Tergugat asalkan dibayarkan haknya sebesar 67 juta rupiah, namun tidak disanggupi oleh Tergugat atau tidak tercapai kata sepakat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-1** tentang internal memo nomor 087/IM/ALL/AM/VIII/2018 tertanggal 6 Agustus 2018, perihal perhitungan insentif dan performance serta dasar penentuan KKWT dan SP Kolektor, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perusahaan telah membuat ketentuan atau regulasi secara terperinci untuk perhitungan insentif dan performance serta dasar penentuan KKWT dan SP Kolektor bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Usman** menerangkan pada pokoknya selama covid ada karyawan yang capai target dan ada juga yang tidak capai target tidak diberikan surat peringatan, namun jika mencapai target 85% uang tagih masuk maka akan mendapat uang



hasil target persen dan uang tambahan lainnya, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan bahwa internal memo/ketentuan perhitungan insentif dan performance dimaksud sudah menjadi pedoman/acuan yang berlaku selama ini diperusahaan Tergugat dan dimaknai sebagai perjanjian kerja yang harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan termasuk Penggugat yang bertugas sebagai kolektor dengan segala konsekuensinya;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-2, T-3 dan T-4** tentang Surat Peringatan I tertanggal 24 Agustus 2021, Surat Peringatan II tertanggal 14 September 2021 dan Surat Peringatan III tertanggal 28 Oktober 2021 dikaitkan dengan **bukti T-6** tentang tabel Performance Penggugat selama tahun 2021, dan Januari-Februari 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa performance Penggugat periode Januari sampai dengan Juni tahun 2021 mencapai target kerja rata-rata diatas target yang ditentukan oleh perusahaan, akan tetapi sejak periode Juli 2021 sampai dengan periode Februari 2022 Penggugat tidak mencapai target kerja yang ditetapkan, bahwa apabila memperhatikan alasan pemberian surat peringatan karena tidak mencapai target bila dihubungkan dengan konsideran dalam surat pemutusan hubungan kerja (**bukti P-4 = bukti T-5**) serta jika dihubungkan dengan keterangan saksi **Usman** menerangkan pada pokoknya pernah mendapatkan surat peringatan (SP-1) bersamaan dengan Penggugat yaitu periode bulan Agustus tahun 2021 dengan alasan tidak mencapai target, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan pemberian surat peringatan I, II dan III dimaksud merupakan konsekuensi berdasarkan penilaian kinerja Penggugat karena tidak mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat didasarkan kepada Peraturan Perusahaan yang berlaku sebelum Peraturan Perusahaan tahun 2022-2024 (**bukti T-8**) yang juga memuat ketentuan sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 32 ayat 7;

Menimbang, bahwa Undang Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara normatif mengenai penetapan target terhadap pekerja, dengan demikian hal tersebut merupakan bagian dari syarat-syarat kerja yang dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sebagai sarana hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang mengikat secara hukum terhadap pekerja dan pengusaha, bahwa berdasarkan **bukti T-8**, Majelis Hakim menemukan fakta syarat-syarat kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang memuat hak dan kewajiban serta sanksi telah diatur berdasarkan Peraturan Perusahaan sebagai sarana hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah



dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *jo* Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi salah satunya karena alasan pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dengan demikian apabila sudah terdapat aturan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengharuskan pekerja mencapai target, Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan jika ketentuan mengenai target tersebut tidak dicapai oleh pekerja yang bersangkutan setelah menerima 3 kali surat peringatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum mengenai pencapaian target beserta segala konsekuensinya telah diatur dalam peraturan perusahaan yang menjadi sarana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim berkesimpulan penerapan target terhadap Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku karena telah diatur dalam peraturan perusahaan, dengan demikian pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena melakukan pelanggaran berupa tidak mencapai target yang ditetapkan dan kepadanya telah diberikan surat peringatan sebanyak 3(tiga) kali tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan sah menurut hukum, oleh karenanya petitum pokok gugatan angka 2 dan angka 3 tersebut diatas harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja telah diatur secara normative berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, *jo* Pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat karena melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *jo* Pasal 36



huruf k Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka kepadanya diberikan hak-hak sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) yang berbunyi :

*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), dengan rincian sebagai berikut :

- Yasnifal (masa kerja 8 tahun 9 bulan)

- Uang pesangon

$$\text{Rp. 3.048.000,00} \times 9 \times 0,5 = \text{Rp.13.716.000,00}$$

- Uang penghargaan masa kerja

$$\text{Rp. 3.048.000,00} \times 3 = \text{Rp. 9.144.000,00} +$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp 22.860.000,00}$$

*Terbilang (Dua puluh dua juta delapan ratus enam puluh ribu rupiah)*

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 huruf (c) tentang cuti tahunan bulan Januari sampai dengan Maret dimaksud karena tidak didukung dengan bukti yang memadai, oleh karenanya petitum Penggugat angka 4 dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 5, menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat, oleh karena terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum dan guna menghindari kesulitan bagi Penggugat sendiri apabila di





kemudian hari terdapat putusan yang berbeda, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 5 harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan di atas, gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan karena nilai gugatan kurang dari Rp 150.000.000,00 (*seratus lima puluh juta rupiah*), maka berdasarkan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa hingga putusan ini diucapkan biaya perkara adalah sebesar Rp 450.000,00 (*Empat ratus lima puluh ribu rupiah*);

Memperhatikan Pasal 1865 KUH.Perdata jo Pasal 283 R.Bg, Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 36, Pasal 40, dan Pasal 52 Ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan hukum lain yang berhubungan dengan perkara ini;

#### M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat karena kesalahan/pelanggaran;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sejumlah **Rp 22.860.000,00 terbilang (Dua puluh dua juta delapan ratus enam puluh ribu rupiah)**;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp450.000,00 terbilang (Empat ratus lima puluh ribu rupiah)**.

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Senin, tanggal 2 Januari 2023 oleh kami DANIEL RONALD, S.H., M.Hum. sebagai Hakim Ketua, YULIAZMEN, S.H. dan ARSYAWAL, S.E., S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr tanggal 3 November 2022, putusan mana diucapkan pada hari ini Senin, tanggal 9 Januari 2023, dalam persidangan





terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh MARLINEN GRESLY S, S.H. selaku Panitera Pengganti, yang dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;  
Hakim Anggota Hakim Ketua,

YULIAZMEN, S.H.

DANIEL RONALD, S.H., M.Hum.

ARSYAWAL, S.E., S.H.

Panitera Pengganti,

MARLINEN GRESLY S, S.H.,

Perincian biaya :

1. Pendaftaran Perkara	: Rp	-
2. Panggilan Penggugat	: Rp	200.000,00
3. Panggilan Tergugat	: Rp	200.000,00
4. Redaksi	: Rp	-
5. Materai	: Rp	-
6. A T K	: Rp	50.000,00
7. PNBP	: Rp	-
8. Biaya pos	: Rp	- +
J u m l a h	: Rp	450.000,00

*Terbilang (Empat ratus lima puluh ribu rupiah)*