



## PUTUSAN

Nomor 160/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas I A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**Ahmat Saury**, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan swasta, Alamat Dusun II RT.03 Kel/Desa Sungai Pinang I, Kec. Sungai Pinang, Palembang, Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan;

**PT. Rimba Hutani Mas**, alamat Jl. Marsda Iswahyudi No. 01 Jambi. Karena jabatannya diwakili oleh Ahmad Rusdi dan Herry Kusuma Halim masing-masing selaku Direktur Utama dan Direktur PT Rimba Hutani Mas, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Jonathan Subarka, S.H., dan Kawan-kawan, selaku Advokat dan/ atau karyawan perseroan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 November 2021, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

### TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 11 Oktober 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 13 Oktober 2021 dalam Registrasi Nomor 159/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa penggugat merupakan karyawan tergugat PT. Rimba Hutani Mas dengan data sbb:

Nama	: Ahmat Saury
Tanggal masuk karyawan	: 24 Juli 2008 ( $\pm$ 13 Tahun Kerja)
Jabatan terakhir	: COC/ Adm. Tata Kayu

Halaman 1 dari 23, Putusan Nomor 160/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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)



Upah Pokok Terakhir : Rp. 3.251.832,-

Status Karyawan : PKWTT

2. Bahwa pada tanggal 2 Juli 2021 dikeluarkan oleh tergugat SURAT PEMUTUSAN KERJA dengan No. 012/HR/RHM/VII/2021 dengan menetapkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Kedua Penggugat terhitung pada tanggal 19 Juli 2021 dengan alasan "Penggugat memiliki produktifitas kerja yang rendah pada tahun 2020 dengan mendapatkan nilai terendah dari skala penilaian perusahaan (Nilai D)\_ Surat PHK Terlampir.

*Perusahaan melakukan PHK langsung dengan alasan nilai terendah satu kali tanpa melakukan pembinaan dan memberikan pesangon 1 (satu) Kali Ketentuan Upah sesuai PKB Perusahaan yang telah di Addendum dan sesuai UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.*

Perihal Revisi PKB yang dimaksud tergugat, saya belum pernah mendengar dan "jika ada" belum ada sosialisasi ke karyawan

PKB yang ada saat ini yang sudah didaftarkan Dinas Tenaga Kerja Musi Banyuasin Tanggal 18 Mei 2020 dengan No SK: 560/402/IV/NAKERTRANS/2020 dimana Perjanjian ini berdasarkan HUKUM ACARA PERDATA sama seperti UU yang dibuat dan disepakati tahun 2020, tentu kedudukan HUKUM PKB ini lebih tinggi kedudukannya dibandingkan UU Cipta Kerja yang baru dikarenakan masih berlaku hingga tahun 2022

Sebagaimana diatur dalam PKB Pasal 69 ayat 3 yang berbunyi: "*Bagi Pekerja/Buruh yang mendapat nilai terendah dari skala penilaian yang ditetapkan perusahaan, maka Perusahaan akan melakukan pembinaan melalui Atasan Langsung bekerjasama dengan Dept. HRD melalui Training dan Development. Apabila pada PAT berikutnya masih memperoleh nilai terendah, maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat dikenakan PHK dengan diberikan pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang No. 13 tahun 2003*"

3. Telah dilakukannya mediasi sampai ke tingkat Tripartit tanggal 30 Agustus 2021 dengan hasil anjuran no B.565/1149/IV/Nakertrans /2021 menganjurkan:

*Agar PT. Rimba Hutani Mas membayar hak –hak sesuai peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja,*



dan Waktu Istirahat, dan PHK pasal 43 ayat (2) dengan pesangon 1 (satu) kali ketentuan upah

Dengan anjuran ini kami penggugat tidak menerima/menolak dikarenakan pasal yg diterapkan di anjuran ini PP No. 35 yang mengatur karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sedangkan Kami penggugat adalah Karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang sangat tidak relevan dengan pasal ini.

4. Dikeluarkannya surat "SKORSING" tanggal 13 September 2021 dengan No. 01/SK/IR-ER/RHM/IX/2021 kepada kedua penggugat terhitung mulai tanggal 6 September 2021 sampai dengan adanya keputusan Pengadilan Hub. Industrial yang berkekuatan hukum tetap (PKB PT. RHM pasal 67 tentang Skorsing)

Informasi dari staff IR PT. RHM an. Juan C. Bahwasanya pertanggal efektif skorsing pihak penggugat sudah tidak mendapatkan upah sampai menunggu hasil Pengadilan HI melalui informasi whatsapp (terlampir). Hal ini sangat bertentangan dengan isi PKB PT. RHM pasal 67 tentang Skorsing Perusahaan menggunakan skorsing sesuai dengan PKB No SK: 560/402/IV/NAKERTRANS/2020 sedangkan pada poin 2 mengenai PHK dan Pesangon menggunakan PKB yg sudah direvisi dalam hal ini kami menganggab perusahaan sangat tidak konsisten dan AROGAN

Maka berdasarkan uraian diatas, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang, Majelis Hakim yang Terhormat Untuk berkenan memutuskan Perkara Ini Dengan Amar Sbb:

PRIMAIR:

DALAM PROVISI

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya
2. Memerintah Tergugat agar membayar upah dan seluruh hak – hak penggugat sekalipun masih ada upaya hukum kasasi
3. Jika dalam sidang ini Tergugat masih merasa PKB telah dilakukan revisi, mohon Ketua/Majelis Hakim untuk pemanggilan pada sidang berikutnya jika diperlukan mulai dari para Ketua Serikat/perangkat, HRD dan Direktur Perusahaan karena informasi yang saya terima bahwa masih dalam tahap pembahasan yang dilakukan secara kolektif (PT. WKS, PT. RHM, PT. BPP, PT. SHP) antara para Ketua Serikat, Perangkat lainnya dengan Pengusaha dalam hal ini pihak Perusahaan sebagai berikut:

1. Nama :Ahmad Rusdi

Halaman 3 dari 23, Putusan Nomor 160/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



- Jabatan :Direktur PT. RHM merangkap Kep. Operasional Plantation  
di Distrik Merang
- Alamat : PT. RHM Distrik Merang, Desa Pulai Gading, Kec.  
Bayung lencir, Kab. Musi Banyuasin Sumatera Selatan .
2. Nama : Noffery Healdy, SE  
Jabatan :HRD Head  
Alamat : PT. Wirakarya Sakti, Jl. IR H Juanda No. 14 Kota Baru,  
Jambi
3. Nama : Slamet Riyanto  
Jabatan :HRD RHM  
Alamat : PT. Rimba Hutani Mas, alamat Jl. Marsda Iswahyudi,  
No. 01 Jambi
4. Nama : Sulhan, S.Ag  
Jabatan : Ketua Serikat Kahutindo PT. RHM  
Alamat : PT. Rimba Hutani Mas, alamat Jl. Marsda Iswahyudi No.  
01
5. Nama : Doni Ferdian E. P  
Jabatan : Ketua Serikat Kahutindo PT. TPJ  
Alamat : PT. Bumi Persada Permai, alamat Jl. Adam Malik No 51  
Thehok Jambi selatan Kota Jambi 36138
6. Nama : Pikiran Daeli  
Jabatan : Penasehat Serikat Kahutindo Jambi  
Alamat : PT. Wirakarya Sakti  
Jl. IR H Juanda No. 14 Kota Baru, Jambi 36126
7. Nama : M. Amin  
Jabatan : Ketua Serikat Manggala Sylva  
Alamat : PT. Rimba Hutani Mas, alamat Jl. Marsda Iswahyudi No.  
01 Jambi
8. Nama : Faisal  
Jabatan : Wakil Ketua Serikat Manggala Sylva  
Alamat : PT. Rimba Hutani Mas, alamat Jl. Marsda Iswahyudi No.  
01 Jambi

#### DALAM POKOK PERKARA

- a. Meyatakan tergugat telah memberlakukan “PKB Revisi” yang dalam hal ini kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha untuk merevisi PKB yang terdaftar di Disnaker Sekayu kebenarannya BELUM SAH karena sampai kepengsosalisaian yang belum pernah ada



- b. Tergugat melakukan perbuatan yang bertentangan dengan HUKUM dalam hal ini PKB yang berlaku sampai tahun 2022 dengan melakukan PHK tanpa ada pembinaan sama sekali dengan penggugat dan pemberian pesangon yg diajukan tergugat 1 (satu) kali ketentuan upah

PKB Pasal 69 ayat 3 yang berbunyi: *"Bagi Pekerja/Buruh yang mendapat nilai terendah dari skala penilaian yang ditetapkan perusahaan, maka Perusahaan akan melakukan pembinaan melalui Atasan Langsung bekerjasama dengan Dept. HRD melalui Training dan Development. Apabila pada PAT berikutnya masih memperoleh nilai terendah, maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat dikenakan PHK dengan diberikan pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang No. 13 tahun 2003*

- c. Memerintahkan Tergugat dengan membayar pesangon Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang No. 13 tahun 2003

Dengan rincian:

Pesangon (masa kerja 15 Thn):  $18 \times \text{Rp. } 3.251.832 = \text{Rp. } 58.532.976$

PMK :  $5 \times \text{Rp. } 3.251.832 = \text{Rp. } 16.259.160$

Penggantian Hak (15%) :  $3.45 \times \text{Rp. } 3.251.832 = \text{Rp. } 11.218.820$

Total : = Rp. 86.010.956,-

*(Delapan Puluh Enam Juta Sepuluh Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Enam Rupiah)*

- d. Memerintahkan Tergugat dengan membayar upah Penggugat selama masa Skorsing sesuai dengan PKB jika benar tidak dilakukan pembayaran gaji mulai periode Oktober tanggal 26 sampai dengan adanya keputusan hukum tetap

- e. Menghukum tergugat untuk membayar semua biaya perkara

#### SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil adilnya (ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugathadir sendiri dan Tergugat hadirkuasanya sebagaimana tersebut diawal putusan;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara



atau secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk membantah dalil gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawaban sebagai berikut :

I. Dalam Eksepsi

Gugatan Penggugat *Obscuur Libel*

1. Penggugat di dalam gugatannya menuntut Tergugat untuk membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berdasarkan Pasal 69 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Rimba Hutani Mas Periode 2020 - 2022 tertanggal 18 Mei 2020 yang telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi ("Disnakertrans") Kabupaten Musi Banyuasin tanggal 18 Mei 2020 ("PKB PT RHM").

Pasal 69 ayat (3) PKB PT RHM yang dijadikan dasar gugatan Penggugat yaitu tersebut sudah tidak berlaku, karena pada tanggal 6 April 2021 telah dilakukan pembaharuan terhadap PKB PT RHM, dengan dirubahnya beberapa ketentuan di dalam PKB tersebut, salah satunya adalah Pasal 69 ayat (3) yang dijadikan dasar tuntutan pesangon Penggugat.

Pembaharuan PKB PT RHM tersebut telah ditandatangani dan disepakati oleh Tergugat dan Serikat Pekerja berlaku sejak tanggal 7 April 2021. Pembaharuan PKB PT RHM tersebut telah terdaftar pada Disnakertrans Kabupaten Musi Banyuasin ("Pembaharuan PKB PT RHM").

Pada Pasal 69 ayat (3) Pembaharuan PKB PT RHM, ditentukan sebagai berikut:

*"Bagi Pekerja/Buruh yang mendapat nilai terendah dari skala penilaian yang ditetapkan perusahaan, .....maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat dikenakan PHK dengan diberikan kompensasi PHK sesuai dengan ketentuan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku."*

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, telah terbukti bahwa gugatan Penggugat *obscur libel*, karena gugatan Penggugat didasarkan pada ketentuan yang sudah tidak berlaku. Oleh karenanya gugatan



Penggugat sangat patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard / N.O.).

## II. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang telah dinyatakan oleh Penguat sebagaimana yang terdapat dalam gugatan Penguat, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
2. Segala uraian pada bagian eksepsi yang telah diuraikan sebelumnya, mohon agar dianggap tertuang kembali dalam pokok perkara ini dan menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan.
3. Bahwa, Penguat merupakan tenaga kerja pada Tergugat selama 13 tahun dengan upah sebesar Rp. 3.251.832,00.
4. Bahwa, Tergugat telah menetapkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja ("PHK") terhadap Penguat. PHK terhitung sejak tanggal 19 Juli 2021, sebagaimana telah Tergugat sampaikan kepada Penguat melalui Surat No. 011/HR/RHM/VII/2021 tertanggal 2 Juli 2021, perihal pemberitahuan PHK.
5. Dasar Tergugat melakukan PHK terhadap Penguat adalah karena Tergugat dalam upaya efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu 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 ("PP No. 35 Tahun 2021"). Adapun pencegahan terjadinya kerugian didasarkan pada rendahnya kinerja Penguat (yang didalam penilaian mendapat nilai D). Apabila tidak dilakukan PHK maka tentunya kinerja Penguat akan membawa kerugian kepada Tergugat. Hal ini terbukti, bahwa Tergugat pernah memberikan Surat Peringatan III (SP III) kepada Penguat, karena tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi setelah diberikan SP III-pun Penguat tidak menunjukkan perbaikan kinerja. Oleh sebab itu Penguat mendapatkan nilai yang rendah (nilai D) pada penilaian akhir tahun.
6. Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, tertulis dan berbunyi sebagai berikut:  
*"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian"*



Penjelasan Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, tertulis dan berbunyi sebagai berikut:

*“Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan produktivitas Perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional Perusahaan.”*

Dari ketentuan beserta penjelasannya dapat dilihat bahwa PHK dilakukan agar perusahaan (dalam hal ini Tergugat) terhindar dari penurunan produktivitas, karena kinerja Penggugat yang rendah.

7. Bahwa, pada tuntutan Penggugat pada angka 3 mengenai hitungan mengenai pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian tidak berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu PP No. 35 Tahun 2021. Hitungan mengenai hak Penggugat tersebut telah dipertimbangkan oleh Mediator pada tingkat mediasi di Disnakertrans Kabupaten Musi Banyuasin dengan didasarkan pada PP No. 35 tahun 2021, sebagai berikut:

- a. uang pesangon :  $9 \times \text{Rp. } 3.251.832,- = \text{Rp. } 29.266.488,-$   
b. uang penghargaan masa kerja :  $5 \times \text{Rp. } 3.251.832,- = \underline{\text{Rp. } 16.259.160,-}$   
Total =Rp. 45.525.648,-

Perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tersebut belum dipotong dengan pajak pesangon sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

8. Bahwa PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat juga telah sesuai dengan Pasal 69 ayat (3) Pembaharuan PKB PT RHM, yang tertulis dan berbunyi sebagai berikut:

*“Bagi Pekerja/Buruh yang mendapat nilai terendah dari skala penilaian yang ditetapkan perusahaan, .....maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat dikenakan PHK dengan diberikan kompensasi PHK sesuai dengan ketentuan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”*

9. Pada angka 3 paragraf 2 Gugatan, Penggugat menyatakan menolak anjuran yang telah dikeluarkan oleh Disnakertrans Kabupaten Musi Banyuasin karena PP No. 35 Tahun 2021 mengatur ketentuan untuk karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) saja. Dalil tersebut adalah tidak benar, karena di dalam PP No. 35 Tahun 2021 juga



mengatur mengenai PHK, sehingga dalil Penggugat patut untuk dikesampingkan dan ditolak.

10. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat bukan merupakan suatu hal yang mendesak, oleh karenanya tuntutan provisi yang diajukan Penggugat patut ditolak.

11. Berdasarkan uraian yang disampaikan di atas, maka telah terbukti bahwa gugatan yang diajukan Penggugat dalam perkara aquo tidak berdasar dan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka dengan ini Tergugat memohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Perkara No. 160/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg., yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut:

I. Dalam Provisi

1. Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

II. Dalam Eksepsi

1. Menerima Eksepsi Tergugat;

2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard* / N.O);

III. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

2. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa mengadili dan memeriksa perkara aquo berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara persidangan.

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi Surat PT. Rimba Hutani Mas Nomor 011/HR/RHM/VII/2021 tanggal 2 Juli 2021 perihal Pemberitahuan PHK Penggugat, diberitanda bukti P-1;
2. Fotokopi *Print Screen* *epass.smf.com-Employee Scoring Result* atas nama Penggugat periode 2012 sampai dengan 2020 , diberitanda bukti P-2;
3. Fotokopi Surat PT. Rimba Hutani Mas Nomor 02/SK/IR-ER/RHM/IX/2021 tanggal 13 September 2021 perihal Skorsing Penggugat, diberitanda bukti P-3;



4. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama PT Rimba Hutani Mas Periode 2020-2022, diberitanda bukti P-4;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa :

1. Fotokopi Surat PT. Rimba Hutani Mas No. : 044/HR/RHM/X/2020, tanggal 12 September 2020, perihal Pemberian Sanksi Surat Peringatan ke-tiga (SP III) dari PT. Rimba Hutani Mas kepada Sdr. Penggugat, diberitanda bukti T-1;
2. Fotokopi Fotokopi Surat PT. Rimba Hutani Mas Nomor 011/HR/RHM/VII/2021 tanggal 2 Juli 2021 perihal Pemberitahuan PHK Penggugat, diberitanda bukti T-2;
3. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama PT Rimba Hutani Mas Periode 2020-2022 tertanggal 18 Mei 2020, diberitanda bukti T-3.a;
4. Fotokopi Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Nomor : 560/402/IV/NAKERTRANS/2020 tentang Pengesahan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Rimba Hutani Mas dengan SP Manggala Sylva Dan FSP Kahutindo Tahun 2020-2022 tanggal 18 Mei 2020, diberitanda bukti T-3.b;
5. Fotokopi Kesepakatan Bersama Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Rimba Hutani Mas Periode Tahun 2020 - 2022, tanggal 6 April 2021, diberitanda bukti T-4.a;
6. Fotokopi Keputusan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Nomor : 560/480/IV/NAKERTRANS/2021 tentang Pengesahan Pembaharuan (Perubahan) Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Rimba Hutani Mas Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh PT. Rimba Hutani Mas Tahun 2020-2022, tanggal 3 Agustus 2021, diberitanda bukti T-4.b;
7. Fotokopi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, diberitanda bukti T-5;
8. Fotokopi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin No. B.565/1149/IV/Nakertrans/2021, tanggal 6 September 2021., diberitanda bukti T-6;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan saksi-saksi dalam persidangan, yakni .

1. Saksi Doni Ferdian Eka Putra, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa, saksi sebagai ketua PUK PT Tripupa Jaya.



- Bahwa, PT Tripupa Jaya adalah perusahaan satu grup dengan PT Rimba Hutani Mas, PT Wirakarya Sakti (WKS), PT Bumi Persada Permai yakni grup Sinarmas Forestry, yang masing-masing merupakan badan hukum yang berbeda dan memiliki PKB masing-masing, namun dalam proses perundingan PKB tersebut dilakukan secara bersama.
- Bahwa, pada tanggal 6 April seluruh ketua PUK dari masing-masing perusahaan diundang untuk hadir dalam agenda pembaharuan PKB, saat itu saksi menyampaikan bahwa hal tersebut tidak sah karena tidak sesuai dengan Permenaker 28 Tahun 2014, karena PKB awal berlaku sampai dengan bulan April 2022.
- Bahwa, untuk PKB PT Tripupa Jaya tidak ada addendum, sedangkan untuk PT Rimba Hutani Mas telah dilakukan addendum.
- Bahwa, addendum PKB tersebut adalah penyesuaian terhadap Undang-Undang Cipta Kerja khususnya PP 35 Tahun 2021, sedangkan PKB yang belum di addendum sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003..
- Bahwa, yang menandatangani PKB RHM ada 2 Serikat Pekerja yaitu Serikat Pekerja Kahutindo dan Serikat Pekerja Manggala Sylva.
- Bahwa, terkait addendum PKB tersebut telah disahkan pada tanggal 3 Agustus 2021, saksi mengetahui hal itu dari Disnaker Sekayu.
- Bahwa, terkait dengan isi addendum PKB tersebut belum pernah disosialisasikan kepada karyawan.
- Bahwa, Penggugat di PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi yakni karena Penggugat mendapat nilai terendah yaitu nilai D.
- Bahwa, Penggugat di PHK pada bulan Juli 2021 dengan memberlakukan PP 35 Tahun 2021 yakni mengenai efisiensi.
- Bahwa, Penggugat tidak menerima atas PHK tersebut karena kompensasi pesangonnya tidak sesuai.
- Bahwa, system penilaian PAT dilakukan melalui system, jika kinerja karyawan baik maka nilainya adalah "A", sedangkan untuk karyawan dengan nilai terendah mendapat nilai "D", kemudian sesuai PKB awal seharusnya dilakukan pembinaan terhadap karyawan tersebut, dan apabila masih mendapat nilai terendah, barulah dilakukan PHK, akan tetapi dalam Addendum PKB penilaian terendah satu kali bisa langsung di PHK.
- Bahwa, penilaian karyawan tersebut dilakukan melalui system dan dievaluasi setiap bulannya.



2. Saksi Tri Raharja, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, saksi adalah ketua PUK Kahutindo PT Bumi Persada Permai.
- Bahwa, PT Bumi Persada Permai adalah perusahaan satu grup dengan PT Rimba Hutani Mas, PT Wirakarya Sakti (WKS), PT Tripupa Jaya yakni grup Sinarmas Forestry, yang masing-masing merupakan badan hukum yang berbeda dan memiliki PKB masing-masing, namun dalam proses perundingan PKB tersebut dilakukan secara bersama.
- Bahwa, pada tanggal 6 April seluruh ketua PUK dari masing-masing perusahaan diundang untuk hadir dalam agenda pembaharuan PKB tahun 2020-2022, saat itu dibicarakan mengenai addendum PKB namun saksi tidak menyetujuinya.
- Bahwa, di PT Bumi Persada Permai ada 2 serikat pekerja yaitu Kahutindo dan SPMS.
- Bahwa, untuk serikat Kahutindo tidak menyetujui addendum tersebut.
- Bahwa, untuk PKB di PT Bumi Persada Permai tidak ada addendum,
- Bahwa, saksi pernah melihat mengenai addendum PKB PT Rimbahutani Mas.
- Bahwa, addendum PKB tersebut adalah penyesuaian terhadap Undang-Undang Cipta Kerja khususnya PP 35 Tahun 2021, sedangkan PKB yang belum di addendum sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003.
- Bahwa, Penggugat di PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi yakni karena Penggugat mendapat nilai terendah yaitu nilai D.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan saksi dalam persidangan, yakni :

1. Saksi Muhammad Amin, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa, saksi adalah karyawan PT Rimba Hutani Mas, saksi sebagai ketua Serikat Pekerja Manggala Silva.
- Bahwa, saksi mengetahui mengenai addendum PKB yang dibuat pada tanggal 6 April 2021 yakni penyesuaian terhadap Undang-Undang Cipta Kerja khususnya PP 35 Tahun 2021.
- Bahwa, salah satu addendum PKB tersebut adalah mengenai besaran kompensasi pesangon, dimana sebelumnya berdasarkan pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 dirubah sesuai ketentuan yang berlaku saat ini.
- Bahwa, addendum PKB tersebut telah disahkan pada tanggal 3 Agustus 2021 oleh Disnaker Sekayu.



- Bahwa, terkait dengan materi addendum PKB sudah dibicarakan dan di sosialisasikan pada tingkat internal masing-masing PUK Serikat Pekerja Manggala Sylva pada tanggal 7 April 2021.
- Bahwa, penandatanganan addendum dilakukan pada tanggal 8 April 2021 saat itu dihadiri perwakilan dari management PT Rimba Hutani Mas dan dari Serikat Pekerja salah satunya saksi.
- Bahwa, addendum PKB tersebut merupakan inisiatif dari Serikat Pekerja PT RHM dan draft addendum dibuat bersama-sama antara manajemen dan serikat pekerja.
- Bahwa, dalam addendum diatur mengenai karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu D.
- Bahwa, Penggugat di PHK karena mendapat nilai terendah yaitu D, dan tahun sebelumnya mendapat nilai C, Penggugat di PHK sekitar bulan November.
- Bahwa, yang dirubah pasal 156 ayat 1 pesangon sebelumnya 2 kali sekarang 1 kali

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 4 April 2022;

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

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

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

##### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat, dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi disamping menyampaikan sangkalannya atas pokok perkara.

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat *Obscuur Libel* karena gugatan Penggugat didasarkan pada ketentuan yang sudah tidak berlaku, yang mana dalam gugatannya, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hal tersebut didasarkan pada ketentuan Pasal 69 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Rimba Hutani Mas Periode 2020



- 2022 tertanggal 18 Mei 2020 yang juga sudah tidak berlaku lagi karena telah dilakukan pembaharuan terhadap PKB PT RHM. Oleh karenanya gugatan Penggugat sangat patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*).

Menimbang, bahwa dalam repliknya Penggugat tidak memberikan tanggapan secara khusus terhadap dalil eksepsi Tergugat tersebut, dan hanya memohon kepada majelis untuk menyatakan jawaban Tergugat tidak dapat diterima.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut diatas, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan meneliti seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat tersebut sudah cukup jelas serta dapat dipahami maksud dan tujuannya. Adapun mengenai ketentuan hukum yang dijadikan dasar Penggugat dalam gugatannya, pada dasarnya dalam penyusunan sebuah gugatan tidak mewajibkan kepada Penggugat untuk menyebutkan ketentuan peraturan perundang-undangan tertentu sebagai dasar hukum gugatan, surat gugatan boleh menguraikan peristiwa dan kerugiannya saja. Penyebutan dasar hukum dalam suatu gugatan adalah untuk menambah kesempumaan dari gugatan tersebut. Selain itu, berpedoman pada asas *ius curia novit* yang mengatakan bahwa hakim mengetahui semua hukum, maka hakim memiliki kewajiban mencari dasar hukum yang relevan dengan perkara yang akan diputus. Jika perkara tersebut belum diatur dalam hukum positif, maka hakim dapat melakukan penemuan hukum dan menciptakan hukum, namun apabila suatu perkara telah diatur dalam hukum positif, maka hakim akan mencari dan menerapkan hukumnya.

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan tersebut diatas, maka meskipun dasar hukum yang disampaikan oleh Penggugat tidak tepat atau Penggugat salah dalam menyebutkan ketentuan dari peraturan perundang-undangan tertentu, tidak berakibat gugatan Penggugat menjadi *Obscuur Libel*. Dengan demikian eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat *Obscuur libel* tersebut tidak beralasan hukum, karenanya haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ditolak, maka selanjutnya Majelis Hakim akan memeriksa pokok perkaranya.



#### DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa dalam gugatannya, Penggugat mengajukan permohonan provisi agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat sekalipun masih ada upaya hukum kasasi, serta jika dalam sidang ini Tergugat masih merasa PKB telah dilakukan revisi, maka pada sidang berikutnya jika diperlukan Penggugat juga memohon kepada Majelis Hakim untuk melakukan pemanggilan mulai dari para Ketua Serikat/perangkat, HRD dan Direktur Perusahaan.

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah menanggapi mengenai tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat, dimana pada pokoknya Tergugat menyatakan gugatan yang diajukan oleh Penggugat bukan merupakan suatu hal yang mendesak, oleh karenanya tuntutan provisi yang diajukan Penggugat patut ditolak.

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat dan tanggapan Tergugat tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah Penggugat berhak memperoleh upah selama proses penyelesaian perselisihan ini berlangsung dan hak-hak apa saja yang akan diperoleh Penggugat sebagai akibat dari perselisihan *a quo*, tentunya hal itu masih sangat tergantung dari penilaian Majelis Hakim terhadap pokok perselisihan perkara *a quo*. Selain itu, walaupun benar bahwa nantinya atas perselisihan *a quo*, Penggugat diputuskan berhak memperoleh upah proses dan hak-hak lainnya, maka untuk menyatakan putusan dalam perkara *a quo* dapat dijalankan terlebih dahulumeskipun ada upaya hukum kasasi dari Tergugat, maka tuntutan dari Peggugat tersebut haruslah pula memenuhi syarat sebagaimana ditentukan dalam ketentuan pasal 191 RBG Jo SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000.

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap permohonan Penggugat kepada Majelis Hakim untuk melakukan pemanggilan mulai dari para Ketua Serikat/perangkat, HRD dan Direktur Perusahaan, menurut majelis hal itu telah masuk pada proses pembuktian pokok perkaranya, dan sesuai ketentuan Pasal 283 Rbg kewajiban membuktikan dalildari masing-masing pihak, baik Penggugat maupun Tergugat diserahkan kepada pihak itu sendiri, termasuk dalam hal ini menghadirkan saksi-saksi yang diperlukan.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menolak tuntutan provisi Penggugat seluruhnya.



#### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai alasan berakhimya hubungan kerja Penggugat, yang menurut Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 69 Ayat 3 PKB PT Rimba Hutani Mas yang berlaku sampai dengan tahun 2022, dimana Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat dengan alasan nilai terendah satu kali tanpa melakukan pembinaan dan memberikan kompensasi pesangon sesuai PKB Perusahaan yang telah di addendum yang nilainya didasarkan pada UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Oleh karenanya, atas keputusan hubungan kerja tersebut Penggugat mohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat sesuai ketentuan Pasal 69 ayat 3 yakni sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang No. 13 tahun 2003, yang seluruhnya berjumlah Rp. 86.010.956,00 (Delapan Puluh Enam Juta Sepuluh Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Enam Rupiah).

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat adalah karena Tergugat dalam upaya efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, dan PHK tersebut juga telah sesuai dengan Pasal 69 ayat (3) Pembaharuan PKB PT RHM serta kompensasi PHK yang akan diberikan kepada Penggugat tersebut juga telah didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku, dan sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Mediator Disnakertrans Kabupaten Musi Banyuasin, besaran kompensasi Penggugat adalah sebesar Rp.45.525.648,00 (Empat puluh lima juta lima ratus dua puluh lima ribu enam ratus empat puluh delapan rupiah). Berdasarkan hal tersebut, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim agar menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg, para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalilnya masing-masing sebagaimana tersebut diatas.



Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat.

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan menelaah jawaban Tergugat, oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal oleh Tergugat, maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat adalah pekerja dari Tergugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak tanggal 24 Juli 2008, dengan jabatan terakhir Penggugat sebagai COC/ Adm. Tata Kayu dan upah Penggugat perbulan adalah sebesar Rp. 3.251.832,00 (Tiga juta dua ratus lima puluh satu ribu delapan ratus tiga puluh dua rupiah).

Menimbang, bahwa dengan demikian telah terbukti antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan hukum dalam perkara *a quo* berupa hubungan kerja dengan status hubungan kerja, tanggal masuk kerja, jabatan dan upah Penggugat adalah sebagaimana telah diuraikan diatas.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo* sebagai berikut :

Menimbang, bahwa menurut dalil Penggugat pada pokoknya menyatakan bahwa pada tanggal 2 Juli 2021 Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Kerja No. 011/HR/RHM/VII/2021 dengan menetapkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat terhitung sejak tanggal 19 Juli 2021, dengan alasan Penggugat memiliki produktifitas kerja yang rendah pada tahun 2020 dengan mendapatkan nilai terendah dari skala penilaian perusahaan (Nilai D). Perusahaan melakukan PHK langsung dengan alasan nilai terendah satu kali tanpa melakukan pembinaan dan memberikan pesangon 1 (satu) kali Ketentuan Upah sesuai PKB Perusahaan yang telah di Addendum dan sesuai UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah bertentangan dengan PKB yang sudah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Musi Banyuasin Tanggal 18 Mei 2020 dan masih berlaku hingga tahun 2022 sebagaimana diatur dalam Pasal 69 ayat 3.

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat adalah karena Tergugat dalam upaya efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu 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. Adapun pencegahan terjadinya kerugian didasarkan pada



rendahnya kinerja Penggugat (yang didalam penilaian mendapat nilai D). Apabila tidak dilakukan PHK maka tentunya kinerja Penggugat akan membawa kerugian kepada Tergugat. Hal ini terbukti, bahwa Tergugat pernah memberikan Surat Peringatan III (SP III) kepada Penggugat, karena tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi setelah diberikan SP III-pun Penggugat tidak menunjukkan perbaikan kinerja. Oleh sebab itu Penggugat mendapatkan nilai yang rendah (nilai D) pada penilaian akhir tahun. Dan mengenai Hitungan hak Penggugat tersebut telah dipertimbangkan oleh Mediator pada tingkat mediasi di Disnakertrans Kabupaten Musi Banyuasin dengan didasarkan pada PP No. 35 tahun 2021, selain itu PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat juga telah sesuai dengan Pasal 69 ayat (3) Pembaharuan PKB PT RHM.

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat dan Tergugat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 yang identik dengan bukti T-2 berupa Surat PT. Rimba Hutani Mas No. : 011/HR/RHM/VII/2021, tanggal 2 Juli 2021, perihal Pemberitahuan PHK dari PT. Rimba Hutani Mas kepada Penggugat terdapat fakta hukum bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 19 Juli 2021 dengan alasan karena Penggugat memiliki produktivitas kerja yang rendah pada tahun 2020 sehingga mendapatkan nilai terendah dari skala penilaian perusahaan, dan sebagai upaya efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian bagi perusahaan akibat rendahnya produktivitas karyawan.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 berupa *Print Screen epass.smf.com-Employee Scoring Result* atas nama Penggugat periode 2012 sampai dengan 2020 terdapat fakta hukum bahwa pada tahun 2020 Penggugat mendapat nilai terendah dari skala penilaian yang ditetapkan perusahaan yaitu nilai "D".

Menimbang, bahwa ketentuan PHK terhadap pekerja/buruh Tergugat yang mendapatkan nilai terendah dari skala penilaian perusahaan, diatur dalam ketentuan pasal 69 ayat 3 PKB PT Rimba Hutani Mas Periode 2020-2022.

Menimbang, berdasarkan bukti P-4 berupa PKB PT Rimba Hutani Mas Periode 2020-2022 khususnya dalam ketentuan pasal 69 ayat 3 selengkapnya menyatakan "Bagi pekerja yang mendapat nilai terendah dari skala penilaian yang ditetapkan perusahaan, maka perusahaan akan melakukan pembinaan melalui atasan langsung bekerjasama dengan Dept HRD melalui training and



Development. Apabila pada PAT berikutnya masih memperoleh nilai terendah, maka pekerja/ buruh yang bersangkutan dapat dikenakan PHK dengan diberikan pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 (satu) ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-4.a berupa Kesepakatan Bersama Pembaharuan PKB PT Rimba Hutani Mas Periode Tahun 2020 - 2022 tanggal 6 April 2021, terdapat fakta hukum bahwa PKB PT Rimba Hutani Mas periode 2020-2022 telah dilakukan pembaharuan pada tanggal 6 April 2021 oleh para pihak yang membuat PKB PT Rimba Hutani Mas periode 2020-2022, adapun alasan yang menjadi dasar dari pembaharuan PKB tersebut agar ketentuan yang diatur dalam PKB tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, dan pembaharuan PKB tersebut mulai berlaku dan mengikat sejak tanggal 7 April 2021.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-4.b berupa Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Nomor : 560/402/IV/NAKERTRANS/2020 tentang Pengesahan Pendaftaran PKB antara PT. Rimba Hutani Mas dengan SP Manggala Sylva dan FSP Kahutindo Tahun 2020-2022 tanggal 18 Mei 2020 terdapat fakta hukum bahwa Kesepakatan Bersama Pembaharuan PKB PT Rimba Hutani Mas Periode Tahun 2020 – 2022 tanggal 6 April 2021 tersebut telah dilakukan pengesahan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin pada tanggal 3 Agustus 2021.

Menimbang, bahwa bersesuaian dengan bukti-bukti surat tersebut, dari keterangan saksi-saksi Penggugat pada pokoknya saksi-saksi menerangkan bahwa PKB Rimba Hutani Mas ditandatangani oleh 2 Serikat Pekerja yaitu Serikat Pekerja Kahutindo dan Serikat Pekerja Manggala Sylvaserta PKB tersebut telah disahkan oleh Disnaker Sekayu pada tanggal 3 Agustus 2021.

Menimbang, bahwa oleh karena selain fakta hukum tersebut diatas, tidak terdapat hal-hal yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku dalam proses pembaharuan PKB tersebut dan pembaharuan PKB tersebut telah pula dilakukan pengesahan oleh instansi yang berwenang untuk itu, maka Kesepakatan Bersama PKB PT Rimba Hutani Mas Periode Tahun 2020-2022 tanggal 6 April 2021 adalah sah menurut hukum, sehingga pasal-pasal yang telah disepakati dalam Kesepakatan tersebut berlaku dan mengikat



bagi para pihak sebagaimana disebutkan dalam PKB PT Rimba Hutani Mas Periode Tahun 2020 – 2022.

Menimbang, bahwa dengan demikian tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 1 (satu) haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa selanjutnya oleh karena ketentuan pasal 69 ayat (3) PKB PT Rimba Hutani Mas Periode 2020-2022 termasuk salah satu pasal yang dilakukan pembaharuan, maka yang berlaku dan mengikat adalah ketentuan pasal 69 ayat (3) dalam Kesepakatan Bersama Pembaharuan PKB PT Rimba Hutani Mas Periode Tahun 2020-2022 tanggal 6 April 2021.

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 69 ayat 3 Kesepakatan Bersama Pembaharuan PKB PT Rimba Hutani Mas Periode Tahun 2020–2022, selengkapanya menyatakan “Bagi pekerja yang mendapat nilai terendah dari skala penilaian yang ditetapkan perusahaan, maka perusahaan akan melakukan pembinaan melalui atasan langsung bekerjasama dengan Dept HRD melalui training and Development. Apabila pada PAT berikutnya masih memperoleh nilai terendah, maka pekerja/ buruh yang bersangkutan dapat dikenakan PHK dengan diberikankompensasi PHK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Menimbang, bahwa jika merujuk kepada ketentuan hukum tersebut, pada dasarnya ketika Penggugat mendapatkan nilai terendah dari skala penilaian yang ditetapkan perusahaan, maka kewajiban Tergugat adalah melakukan pembinaan terhadap Penggugat, dan apabila pada penilaian akhir tahun berikutnya Penggugat masih memperoleh nilai terendah, barulah Tergugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat.

Menimbang, bahwa meskipun demikian, memperhatikan berlakunya ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang selengkapanya menyatakan bahwa “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian”.

Menimbang, bahwa dalam penjelasan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, selengkapanya menyatakan bahwa “Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan produktivitas Perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional Perusahaan.”

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum-fakta hukum tersebut diatas, dihubungkan dengan ketentuan Pasal 43 ayat (2) dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dimaksud, maka terbukti pemutusan hubungan



kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah karena alasan Tergugat melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian yang diakibatkan rendahnya produktivitas kerja Penggugat pada tahun 2020 yang dibuktikan dengan penilaian terendah dari skala penilaian perusahaan.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum–pertimbangan hukum tersebut, maka keputusan PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana dalam Surat Keputusan Nomor: 011/HR-RHM/VII/2021 tanggal 2 Juli 2021 dapat dibenarkan menurut hukum. Oleh karenanya cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus dan berakhir hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak adanya keputusan PHK dari Tergugat atau dalam hal ini terhitung sejak tanggal 19 Juli 2021.

Menimbang, bahwa dengan demikian tuntutan Penggugat pada petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) haruslah pula ditolak.

Menimbang, bahwa oleh karena putus dan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka Tergugat haruslah dihukum membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 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) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dengan perhitungan sebagai berikut :

Masa Kerja : 13 Tahun 0 Bulan.

Upah : Rp. 3.251.832,00

a. Uang pesangon	9 x Rp. 3.251.832,-	=Rp.29.266.488,00
b. Uang penghargaan masa kerja	5 x Rp. 3.251.832,-	=Rp.16.259.160,00
c. <u>Uang Penggantian hak</u>		=Rp. 0,00
Total		=Rp.45.525.648,00

Terbilang : (Empat puluh lima juta lima ratus dua puluh lima ribu enam ratus empat puluh delapan rupiah).

Menimbang, bahwa oleh karena terdapat nilai kompensasi PHK yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 3 (tiga) haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian.

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan putus dan berakhir sejak adanya keputusan PHK dari Tergugat atau dalam hal ini terhitung sejak tanggal 19 Juli 2021, dengan demikian maka telah berakhir



pula seluruh hak dan kewajiban antara Penggugat dengan Tergugat dalam hubungan kerja, oleh karenanya tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 4 (empat) haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti serta alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi majelis hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* kurang dari Rp150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta pasal-pasal dari peraturan perundangan lain yang berkaitan.

#### **MENGADILI :**

##### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut.

##### **DALAM PROVISI**

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya.

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat sebesar Rp.45.525.648,00 (Empat puluh lima juta lima ratus dua puluh lima ribu enam ratus empat puluh delapan rupiah).
3. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara sebesar Rp290.000,00 (dua ratus sembilan puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas I A Khusus pada hari Senin tanggal 4 April 2022 oleh Kami TOCH Simanjuntak, S.H.,M.Hum., sebagai Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H.,M.H. dan Sarjono, S.H.,M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 160/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Plg.tanggal 13 Oktober



2021, putusan tersebut diucapkan pada hari Senin tanggal 18 April 2022 dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Jeanny HY, S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Agus Triawan, S.H., M.H.

TOCH Simanjuntak, S.H., M.Hum.

Sarjono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Jeany HY, S.H.

Rincian biaya perkara:

- |                   |   |
|-------------------|---|
| 1. Panggilan      | : Rp280.000,00  |
| 2. <u>Materai</u> | : Rp 10.000,00  |
| Total             | : Rp290.000,00 (dua ratus sembilan puluh ribu rupiah) |