



PUTUSAN

Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Nurlita, Warga Negara Indonesia, Jenis kelamin Perempuan, Tempat tanggal lahir Tanjungpinang 19 Mei 1976, yang beralamat di Jln. Sultan Machmud No. 12 RT.001/RW.008, Kelurahan Tanjung Unggat, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, dalam perkara ini memberikan kuasa kepada Gindo Panjaitan, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum GINDO PANJAITAN, S.H. & REKAN, beralamat di Jln. Ganet KM. 12 Perumahan Hang Tuah Permai Blok H No. 4, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 11/SK-PDT/GP/IV/2022 tertanggal 02 April 2022, yang selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

Koperasi Pegawai dan Pensiunan Listrik Negara PT. PLN (Persero) Cabang Tanjungpinang, berkedudukan di Jln Bakar Batu No. 46, Kelurahan Kemboja, Kecamatan Tanjungpinang Barat, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, yang diwakili oleh M. Nur Rizon Tris Yandra sebagai Ketua Koperasi Pegawai dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang (KOPPELIN), dalam perkara ini memberikan kuasa kepada Sri Ernawati, Advokat/Penasehat Hukum/Lawyer pada Kantor Hukum/Law Office SRI ERNAWATI, S.H. & PARTNER, yang beralamat di Komplek Griya Permata Kharisma, Jln. Permata III Blok D No. 20 RT. 003/RW.006, Kelurahan Melayu Kota Piring, Kecamatan Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 18 Juni 2022, yang untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Adapun yang menjadi dasar dan alasan-alasan hukum gugatan Penggugat adalah sebagai berikut:

1. Bahwa, Penggugat pada tanggal 19 Oktober 2009 diterima Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara PT. PLN (PERSERO) Cabang Tanjungpinang

Halaman 1 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (incasu Tergugat) dengan status hubungan kerja karyawan tetap atau perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Bahwa, Tergugat pada tanggal 24 Januari 2022 telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat berdasarkan Surat Keputusan Hubungan Kerja Nomor: 006/P-KOP/TPI/II/2022, tanggal 24 Januari 2022 yang ditandatangani oleh Sdr. Hendro Junaidi selaku Manager mewakili Koperasi Pegawai dan Pensiunan Listrik Negara PT. PLN (Persero) Cabang Tanjungpinang dengan alasan melakukan kesalahan yang mengakibatkan kerugian banyak kertas yang terbuang dan membuat mesin fotocopy menjadi rusak, tidak disiplin dan mentaati jam masuk kerja sesuai komitmen dan kesepakatan bersama dan tidak masuk kerja atau mangkir selama 3 (tiga) hari berturut-turut meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan;
 3. Bahwa, Jabatan terakhir Penggugat pada saat diputuskan hubungan kerjanya oleh Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara PT. PLN (PERSERO) Cabang Tanjungpinang (incasu Tergugat) adalah sebagai Staf Fotocopy, dan upah terakhir bulan Desember 2021 yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp3.408.548,00 (tiga juta empat ratus delapan ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);
 4. Bahwa, Penggugat selaku pekerja merasa keberatan atas Keputusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan-alasan yang tidak bisa diterima oleh Penggugat, karena sesuai ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Keputusan Hubungan Kerja, seharusnya Tergugat sebelum melakukan Keputusan Hubungan Kerja (PHK) terlebih dahulu memberikan pemberitahuan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga sebagai upaya mendidik pekerja agar dapat memperbaiki kesalahannya jika terbukti Penggugat ada melakukan kesalahan dalam bekerja, namun hal ini tidak dilakukan oleh Tergugat;
 5. Bahwa, Keputusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang (Pengadilan Hubungan Industrial) adalah merupakan Keputusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang tidak sah dan batal demi hukum (*nietig van rechtswege*);
 6. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan "Dalam hal keputusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan keputusan hubungan

Halaman 2 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh”;

7. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan: “Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja”;
8. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayarkan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;
9. Bahwa, terhadap permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut, Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang telah melakukan proses mediasi berdasarkan surat permohonan pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial yang disampaikan oleh Penggugat (pihak pekerja), dan berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi yang tidak tercapai kesepakatan, maka Mediator Hubungan Industrial Kota Tanjungpinang telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 565/150/5.11.03/2022, tanggal 24 Maret 2022 yang isi anjurannya menganjurkan:
 1. Agar Pihak Pengusaha yaitu Koperasi Pegawai dan Pensiunan Listrik Negara PT. PLN (PERSERO) Cabang Tanjungpinang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak pekerja Sdri. Nurilita agar mengikuti dan mempedomani Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dibidang Ketenagakerjaan;
 2. Agar Pihak Pengusaha Koperasi Pegawai dan Pensiunan Listrik Negara PT. PLN (PERSERO) Cabang Tanjungpinang membayarkan hak-haknya seperti Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 41 dengan rincian sebagai berikut:
 - 1) Uang Pesangon: $9 \times \text{Rp}3.408.548,00 = \text{Rp}30.676.932,00$
 - 2) Uang Penghargaan Masa Kerja
 $5 \times \text{Rp}3.408.548,00 = \text{Rp}17.042.740,00$

Halaman 3 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3) Uang Penggantian Hak yang belum diterima = Rp4.908.309,00

4) Uang Proses Bulan Januari s.d Maret 2022 = Rp10.225.644,00

Jumlah = Rp62.853.625,00

Terbilang: enam puluh dua juta delapan ratus lima puluh tiga ribu enam ratus dua puluh lima rupiah;

3. Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan Industrial belum selesai, agar Pihak Pengusaha Koperasi Pegawai dan Pensiunan Listrik Negara PT. PLN (PERSERO) Cabang Tanjungpinang harus tetap melaksanakan kewajibannya seperti gaji/upah dan iuran jaminan sosial pihak pekerja sesuai dengan ketentuan UU No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja;
4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
5. Apabila para pihak menolak isi anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang;
10. Bahwa, sejak tahun 2020 Tergugat membayarkan upah atau gaji Penggugat setiap bulannya dengan cara mentransfer upah atau gaji tersebut ke rekening Nurlita (incasu Penggugat) di PT. BANK NEGARA INDONESIA (BNI) Cabang Tanjungpinang dengan No. Rekening 0378355103, dimana upah terakhir bulan Desember 2021 yang dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp3.408.548,00 (tiga juta empat ratus delapan ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);
11. Bahwa, meskipun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum, berpedoman kepada Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan mempertimbangkan asas kemanfaatan bagi kedua belah pihak, sekiranya hubungan kerja diantara keduanya dilanjutkan tentu tidak akan membawa kemanfaatan bagi keduanya karena tidak ada lagi keharmonisan antara yang satu dengan yang lain;
12. Bahwa, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Penggugat selaku pekerja. Oleh karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat, maka Tergugat wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang belum diterima dan lain-lainnya yang merupakan hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat dengan menggunakan perhitungan upah

Halaman 4 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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

yang dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp3.408.548,00 (tiga juta empat ratus delapan ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);

13. Bahwa, atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat yang telah memiliki masa kerja selama 12 tahun 3 bulan, maka besarnya uang pesangon yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf i Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf d Undang-Undang Cipta Kerja dan uang pengganti hak yang belum diterima sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, sehingga hak-hak Penggugat selaku pekerja yang harus dibayar oleh Tergugat selaku pengusaha adalah sebesar Rp52.627.981,00 (lima puluh dua juta enam ratus dua puluh tujuh ribu sembilan ratus delapan puluh satu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Uang Pesangon: $9 \times \text{Rp}3.408.548,00 = \text{Rp}30.676.932,00$
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja
 $5 \times \text{Rp}3.408.548,00 = \text{Rp}17.042.740,00$
- 3) Uang Penggantian Hak yang belum diterima = $\text{Rp}4.908.309,00$
Jumlah = $\text{Rp}52.627.981,00$

14. Bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dapat dikategorikan sebagai tindakan tidak mempekerjakan Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

15. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses, yang mana dalam Putusan Mahkamah Konstitusi ini diperjelas oleh Mahkamah Agung dengan diterbitkannya SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, maka Penggugat berhak atas upah proses yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, yakni 6 (enam) bulan upah atau gaji berjalan;

16. Bahwa, upah proses penyelesaian selama 6 (enam) bulan yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, yakni selama 6 (enam) bulan upah terhitung mulai bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Juni 2022 sebesar Rp20.451.288,00 (dua puluh juta empat ratus lima puluh satu ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

Halaman 5 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp3.408.548,00 x 6 bulan = Rp20.451.288,00 (dua puluh juta empat ratus lima puluh satu ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah);

17. Bahwa, untuk menjamin agar gugatan Penggugat tidak sia-sia dikemudian hari dan agar nantinya putusan pengadilan dalam perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*) dapat dilaksanakan jika gugatan Penggugat dikabulkan, maka kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang berkenan meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap barang bergerak maupun barang tidak bergerak milik Tergugat yang akan Penggugat mohonkan tersendiri;
18. Bahwa, adalah wajar dan patut Penggugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang berwenang memeriksa dan mengadili serta memutuskan perkara *a quo* memerintahkan kepada Tergugat untuk mematuhi isi putusan pengadilan dalam perkara ini;
19. Bahwa, gugatan Penggugat ini didukung bukti-bukti yang kuat dan sempurna sehingga cukup dasar dan alasan hukum gugatan Penggugat untuk dikabulkan seluruhnya, dan oleh karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Berdasarkan alasan-alasan hukum sebagaimana telah Penggugat uraikan diatas, maka Penggugat dengan ini memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang berwenang memeriksa dan mengadili serta memutuskan perkara ini untuk menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang belum diterima Penggugat seluruhnya sejumlah Rp52.627.981,00 (lima puluh dua juta enam ratus dua puluh tujuh ribu sembilan ratus delapan puluh satu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

1) Uang Pesangon: $9 \times \text{Rp}3.408.548,00 = \text{Rp}30.676.932,00$

Halaman 6 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja
 $5 \times \text{Rp}3.408.548,00 = \text{Rp}17.042.740,00$
- 3) Uang Penggantian Hak yang belum diterima = $\text{Rp}4.908.309,00$
Jumlah = $\text{Rp}52.627.981,00$
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, yaitu selama 6 (enam) bulan upah/gaji berjalan terhitung sejak bulan Januari 2022 s/d bulan Juni 2022 sejumlah $\text{Rp}20.451.288,00$ (dua puluh juta empat ratus lima puluh satu ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah), dengan perincian: $\text{Rp}20.451.288,00$ (dua puluh juta empat ratus lima puluh satu ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah);
5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang diletakkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang terhadap barang bergerak maupun barang tidak bergerak milik Tergugat dalam perkara ini;
6. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mematuhi isi putusan pengadilan dalam perkara ini;
7. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara.

SUBSIDAIR:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang berpendapat lain, dalam peradilan yang baik mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*).

Demikian gugatan ini diajukan dan atas perhatian serta kesediaan Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang guna menetapkan persidangan dengan memanggil para pihak yang berperkara, selanjutnya memeriksa dan mengadili serta memutuskan perkara ini, tak lupa diucapkan terima kasih.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Tergugat hadir kuasanya sedangkan Penggugat hadir sendiri dipersidangan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menganjurkan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan jawaban pada tanggal 30 Juni 2022 sebagai berikut:

Halaman 7 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa pada pokoknya Tergugat membantah seluruh alasan gugatan Penggugat tertanggal 8 April 2022, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui dan memperkuat alasan jawaban Tergugat ini.
2. Bahwa benar Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 19 Oktober 2009 s/d 24 Januari 2022, dengan gaji yang diterimanya perbulan adalah sebesar Rp3.408.548,00 (tiga juta empat ratus delapan ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);
3. Bahwa Penggugat selaku karyawan bekerja dibawah tanggungjawab Manager Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang (KOPPELIN), yang mempunyai tugas pokok berdasarkan keputusan Rapat Anggota Luar Biasa Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang (KOPPELIN) No.56 tertanggal 21 Oktober 2013 sebagai berikut:
 - Mengkoordinir penyusunan rencana kerja dan anggaran masing masing bidang usaha yang berada di bawah tanggungjawabnya kepada Pengurus.
 - Mengikuti rapat pembahasan rencana kerja dan anggaran koperasi secara keseluruhan dengan pengurus dan membantu menyelesaikan program kerja dan anggaran tersebut agar siap disajikan dalam rapat anggota.
 - Menyusun perencanaan yang tepat dalam rangka pembukaan usaha usaha baru.
 - Melaksanakan tugas tugas bidang usaha sesuai dengan rencana kerja
 - Dst
4. Bahwa didalam Akta Perubahan Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang (KOPPELIN) Tanjungpinang tertanggal 26 September 2013 BAB IX tentang Tugas Manager angka 7 (tujuh) huruf b berbunyi:
 - b. Yang dapat diangkat menjadi karyawan adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat:
 1. Mempunyai pendidikan/keterampilan sesuai dengan bidang yang ditangani.
 2. Rajin serta dapat bekerja secara efisien.
 3. Mempunyai dedikasi, motivasi, kejujuran dan rasa tanggungjawab.
 4. Telah melalui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan oleh Manager atas persetujuan Pengurus.

Bahwa Penggugat sejak diterima bekerja di Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang (KOPPELIN) yaitu bertugas sebagai Staf Paymen Point (pelayanan pelanggan), selama Penggugat bekerja

Halaman 8 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ternyata membuat kecurangan yaitu memiliki aplikasi Payment Point Online Banking (PPOB) pribadi dimana keuntungannya masuk ke Bank milik Penggugat dan melaksanakan transaksi di loket pembayaran PPOB di kantor KOPPELIN pada jam kerja dan melakukan pelanggaran yang selalu mengambil uang kembalian lebih dari Pelanggan yang tidak sesuai dengan bukti transaksi dengan kata lain Penggugat telah memperkaya diri sendiri dimana seharusnya keuntungan untuk perusahaan diambil atau dialihkan menjadi milik Penggugat, hal ini berdasarkan hasil dari Berita Acara Pemeriksaan Karyawan tertanggal 17 November 2021 dan didukung dengan bukti struk serta pengakuan dari Penggugat dalam Surat Pernyataan tertanggal 22 November 2021;

5. Bahwa setelah tanggal 17 November 2021, Tergugat memindahkan Penggugat ke bagian staf photocopy dan Penggugat juga membuat banyak kesalahan yaitu kesalahan yang mengakibatkan kerugian banyak kertas yang terbuang dan membuat mesin photocopy menjadi rusak, tidak disiplin dan tidak mentaati jam masuk kerja sesuai komitmen dan kesepakatan bersama atau mangkir 3 (tiga) hari berturut turut meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan, melawan dan menantang atasan (Manager) dengan kata kata dalam whatsAap;
6. Bahwa Tergugat telah memperingati kepada Penggugat baik lisan maupun tulisan agar Penggugat mentaati Peraturan Perusahaan dan masuk kerja sesuai dengan yang telah ditentukan oleh Perusahaan, peringatan-peringatan tersebut antara lain secara tertulis Tergugat lakukan kepada Penggugat dengan surat peringatan Surat Peringatan I dan Terakhir No. 001/SP/KOP/XI/2021 tertanggal 17 November 2021 dan Surat Peringatan No. 002/SP/KOP/XI/2021 tertanggal 22 November 2021;
7. Bahwa atas perbuatan yang telah dilakukan Penggugat tersebut yang tidak mendukung kelangsungan pertumbuhan usaha dan mutu pelayanan perusahaan Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang (KOPPELIN) menderita kerugian bahkan sekarang keadaan keuangan perusahaan dalam keadaan devisit keuangan dan telah mengurangi 2 (dua) orang karyawan dan perbuatan Penggugat;
8. Bahwa benar Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 006/P-KOP/TPI/I/2022 tertanggal 24 Januari 2022 karena melakukan kesalahan yang mengakibatkan kerugian banyak kertas yang terbuang dan membuat mesin photocopy menjadi rusak, tidak disiplin dan mentaati jam masuk kerja sesuai komitmen dan

Halaman 9 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesepakatan bersama atau mangkir 3 (tiga) hari berturut turut meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan, melawan dan menantang atasan (Manager) dengan kata kata dalam whatsAap dan hal ini diakui Penggugat dengan membuat dan menandatangani Surat Pernyataan tertanggal 11 Januari 2021;

9. Bahwa terhadap uang pesangon yang di mintakan Tergugat cukup beralasan hukum patut di tolak dikarenakan kesalahan yang telah dilakukan membuat kecurangan yaitu memiliki aplikasi Payment Point Online Banking (PPOB) pribadi dimana keuntungannya masuk ke Bank milik Penggugat serta kesalahan yang mengakibatkan kerugian banyak kertas yang terbuang dan membuat mesin photocopy menjadi rusak, tidak disiplin dan tidak mentaati jam masuk kerja sesuai komitmen dan kesepakatan bersama atau mangkir 3 (tiga) hari berturut turut meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan;

11. Bahwa berdasarkan fakta hukum seperti tersebut diatas jelaslah bahwa disamping alasan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan Penggugat dalam perkara ini sudah beralasan hukum dan juga sudah terbukti Tergugat telah melakukan kesalahan yaitu kecurangan yang mengakibatkan kerugian secara terus menerus terhadap Tergugat dalam hal ini pada keuangan Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang (KOPPELIN).

Oleh karena itu gugatan Penggugat dalam perkara ini patut dan adil untuk ditolak seluruhnya.

Berdasarkan alasan Jawaban tersebut diatas dengan ini Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yth, kiranya menjatuhkan putusan dalam perkara ini yang amarnya berbunyi:

1. Menyatakan bahwa Penggugat telah terbukti melakukan kesalahan dan kecurangan telah mengambil keuntungan perusahaan yang mengakibatkan kerugian pada Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang (KOPPELIN);
2. Menolak pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sebesar Rp62.853.625,00 (enam puluh dua juta delapan ratus lima puluh tiga ribu enam ratus dua puluh lima rupiah);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 006/P-KOP/TPI/I/2022 tertanggal 24 Januari 2022 yang dikeluarkan Tergugat Koperasi Pegawai Dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang (KOPPELIN) adalah sah demi hukum;
4. Menolak gugatan Penggugat terhadap Tergugat dalam perkara ini untuk seluruhnya;

Halaman 10 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Demikianlah Jawaban ini Tergugat sampaikan dan atas penyelesaian Bapak Majelis Hakim Yth, secara adil dan bijaksana sebelumnya diartikan ucapan terima kasih.

Menimbang bahwa atas eksepsi dan jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 04 Juli 2022 dan terhadap replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 14 Juli 2022;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-5 dengan rincian sebagai berikut:

1. Bukti P-1 Fotokopi Kutipan Surat Keputusan Sementara Pengurus Koppelin PT. PLN (Persero) Cabang Tanjungpinang tanggal 19 Oktober 2009;
2. Bukti P-2 Fotokopi Kutipan Surat Keputusan Sementara Pengurus Koppelin PT. PLN (Persero) Cabang Tanjungpinang tanggal 19 Januari 2011;
3. Bukti P-3 Fotokopi Kutipan Surat Keputusan Sementara Pengurus Koppelin PT. PLN (Persero) Cabang Tanjungpinang tanggal 19 Januari 2012;
4. Bukti P-4 Fotokopi Surat Koperasi Pegawai dan Pensiunan Listrik Negara Tanjungpinang (Koppelin) Nomor: 006/P-KOP/TPI/I/2022, tanggal 24 Januari 2022;
5. Bukti P-5 Fotokopi Surat Dinas Tenaga Kerja dan Usaha Mikro Nomor: 565/150/5.11.03/2022 tertanggal 24 Maret 2022;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Penggugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata bukti P-1 sampai dengan bukti P-5 cocok dan dapat menunjukkan aslinya di persidangan;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda sebagai bukti T-1 sampai dengan bukti T-20 dengan rincian sebagai berikut:

1. Bukti T-1 Fotokopi Surat Nota Dinas No. 006/ND-M.KOP/TPI/III/2020;
2. Bukti T-2 Fotokopi Komitmen dan Kesepakatan Bersama Karyawan Koperasi Pegawai dan Pensiunan Listrik Negara Cabang Tanjungpinang Area Tanjungpinang;

Halaman 11 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bukti T-3 Fotokopi struk pembayaran tagihan listrik bulan April 2021;
4. Bukti T-4 Fotokopi struk pembayaran tagihan listrik bulan Mei 2021;
5. Bukti T-5 Fotokopi struk pembayaran tagihan listrik bulan Juni 2021;
6. Bukti T-6 Fotokopi struk pembayaran tagihan listrik bulan Juli 2021;
7. Bukti T-7 Fotokopi struk pembayaran tagihan listrik bulan Agustus 2021;
8. Bukti T-8 Fotokopi struk pembayaran tagihan listrik bulan September 2021;
9. Bukti T-9 Fotokopi struk pembayaran tagihan listrik bulan Oktober 2021;
10. Bukti T-10 Fotokopi struk pembayaran tagihan listrik bulan November 2021;
11. Bukti T-11 Fotokopi struk pembayaran tagihan listrik;
12. Bukti T-12 Fotokopi berita acara pemeriksaan karyawan tertanggal 17 November 2021;
13. Bukti T-13 Fotokopi Surat Peringatan Pertama dan Terakhir No. 001/SP/KOP/XI/2021;
14. Bukti T-14 Fotokopi Surat Pernyataan tertanggal 22 November 2021;
15. Bukti T-15 Fotokopi Surat Peringatan No. 002/SP/KOP/XI/2021 tertanggal 22 November 2021;
16. Bukti T-16 Fotokopi Surat Panggilan Pelanggaran Disiplin tertanggal 11 Januari 2022;
17. Bukti T-17 Fotokopi Surat Peringatan Pertama No. 001/KOP-P/I/2022 tertanggal 11 Januari 2022;
18. Bukti T-18 Fotokopi Surat Pernyataan tertanggal 11 Januari 2022;
19. Bukti T-19 Fotokopi Surat Mutasi No. 001/SM/KOP/XI/2021 tertanggal 24 November 2021;
20. Bukti T-20 Fotokopi Surat Keputusan Hubungan Kerja No. 006/P-KOP/TPI/I/2022 tertanggal 24 Januari 2022;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Tergugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata bukti T-1, bukti T-2, dan bukti T-12 sampai dengan bukti T-20, cocok dan dapat menunjukkan aslinya di persidangan, sedangkan bukti T-3 sampai dengan bukti T-11 berupa print out;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim dalam persidangan, Penggugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi bernama Lucky Mercyano Weley, dan Heri Suwahyono yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Halaman 12 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Saksi Lucky Mercyano Weley:

- Bahwa Saksi bekerja sebagai pencatat meteran listrik;
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat bekerja sebagai kasir pada Kopresi PLN;
- Bahwa saksi bekerja selama 12 tahun;

2. Saksi Heri Suwahyono:

- Bahwa Saksi bekerja sebagai pencatat meteran listrik;
- Saksi bekerja mulai tahun 2010 sampai dengan tahun 2021;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat bekerja sebagai kasir pada Kopresi PLN;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim dalam persidangan, Tergugat menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 04 Agustus 2022;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa pada akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi di dalam perkara ini serta mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa setelah membaca dan memperhatikan gugatan, jawaban, bukti-bukti, dan kesimpulan yang diajukan oleh Penggugat, dan Tergugat dalam persidangan, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah mengenai hak-hak Penggugat dengan berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdata jo Pasal 283 RBg/Pasal 163 HIR, yang menegaskan setiap orang yang mendalilkan suatu hak, atau guna meneguhkan haknya maupun membantah hak orang lain, diwajibkan membuktikan hak atau peristiwa tersebut;

Halaman 13 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-5, dan mengajukan 2 (dua) orang Saksi;

Menimbang bahwa demikian pula untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-20 namun tidak mengajukan Saksi;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat tersebut, untuk selanjutnya Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan atau memiliki hubungan hukum yang kuat dengan pembuktian terhadap pokok perkara ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan selanjutnya tidak akan dipertimbangkan;

Menimbang bahwa didalam gugatan Penggugat angka 1 sampai dengan angka 9 yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja kepada Tergugat sejak tanggal 19 Oktober 2009 dengan status hubungan kerja sebagai Pekerja tetap dengan gaji terakhir Rp3.408.548,00 (tiga juta empat ratus delapan ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah). Kemudian pada tanggal 24 Januari 2022 diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan Penggugat melakukan kesalahan dan tidak diberikan kompensasi sebagai akibat pengakhiran hubungan kerja;

Menimbang bahwa atas pengakhiran hubungan kerja sepihak tersebut, menurut Penggugat tidak sesuai ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, seharusnya Tergugat sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terlebih dahulu memberikan memberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga sebagai upaya mendidik pekerja agar dapat memperbaiki kesalahannya jika terbukti Penggugat ada melakukan kesalahan dalam bekerja, namun hal ini tidak dilakukan oleh Tergugat. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang (Pengadilan Hubungan Industrial) adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang tidak sah dan batal demi hukum (*nietig van rechtswege*). Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja

Halaman 14 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengusaha wajib membayarkan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

Menimbang bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut, Tergugat didalam jawabannya angka 1 sampai dengan angka 9 mendalilkan bahwa benar Penggugat bekerja kepada Tergugat mulai sejak 19 Oktober 2009 sampai dengan 24 Januari 2022 (masa kerja 12 tahun 3 bulan) dengan upah terakhir Rp3.408.548,00. Bahwa Penggugat selama bekerja kepada Tergugat sebagai Staf Payment Point (pelayanan pelanggan) telah membuat kecurangan yakni memiliki aplikasi *Payment Point Online Banking* (PPOB) pribadi dimana keuntungannya masuk pada rekening bank milik Penggugat dan melaksanakan transaksi di loket pembayaran PPOB di kantor KOPPELIN pada jam kerja dan mengambil uang kembalian lebih dari pelanggan yang tidak sesuai dengan transaksi. Bahwa walaupun Penggugat telah diberikan peringatan baik dengan lisan maupun tertulis, namun Penggugat tidak berubah sehingga Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kepada Penggugat melalui Surat Nomor 006/P-KOP/TPI/I/2022 tertanggal 24 Januari 2022;

Menimbang bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dan dalil bantahan Tergugat tersebut, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang bahwa Penggugat dipekerjakan sebagai pekerja tetap (permanen) oleh Tergugat, terhitung dari tanggal 19 Oktober 2009 sampai dengan tanggal 24 Januari 2022 yang juga diakui oleh Tergugat dalam jawabannya. Hubungan kerja berakhir karena Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan dalil Penggugat telah melakukan berbagai kesalahan yang mengakibatkan kerugian kepada Tergugat. Walaupun kepada Penggugat telah diberikan teguran atau peringatan baik lisan maupun tertulis, Penggugat masih melakukan pelanggaran-pelanggaran yang merugikan perusahaan. Namun demikian berdasarkan bukti dan fakta dalam persidangan perkara *a quo*, Tergugat tidak memberikan peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut sesuai dengan Pasal 36 huruf (k) yang selengkapnya sebagai berikut:

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- (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

Halaman 15 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama".

Menimbang bahwa selain hal tersebut diatas, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 37 ayat (1), (2), dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang selengkapnya sebagai berikut:

Pasal 37

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan dan ketentuan tersebut diatas menurut Majelis Hakim mekanisme pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah menurut hukum;

Menimbang bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah menurut hukum dan apabila hubungan kerja masih tetap dilanjutkan, menurut Majelis Hakim tidak terjadi keharmonisan dalam hubungan kerja dan Penggugat sendiri tidak berkeberatan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) beralasan hukum dan haruslah dikabulkan;

Menimbang bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat telah putus, maka berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (1)

Halaman 16 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni "Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Jumlah pesangon dan uang penghargaan masa kerja tersebut sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (2), dan ayat (3) dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang pesangon = $9 \times \text{Rp}3.408.548,00 = \text{Rp}30.676.932,00$

- Uang penghargaan masa kerja = $5 \times \text{Rp}3.408.548,00 = \text{Rp}17.042.740,00$

Menimbang bahwa terhadap uang penggantian hak tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim karena Penggugat tidak dapat membuktikan adanya cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) beralasan hukum dan dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa mengenai petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) yakni untuk membayar upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yaitu selama 6 (enam) bulan, menurut Majelis Hakim oleh karena mekanisme pemutusan hubungan kerja Penggugat menyimpang dari ketentuan perundang-undangan dan tidak sah menurut hukum, maka menurut Majelis Hakim upah proses tersebut dapat dikabulkan sejumlah 6 bulan upah = $6 \times \text{Rp}3.408.548,00 = \text{Rp}20.451.288,00$ dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 4 beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) agar menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang diletakkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 227 HIR/261 Rbg yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha memindahkan dan/atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan perkara ini dan tidak ada pula bukti-bukti yang sah menurut hukum mengenai harta milik Tergugat yang diminta untuk disita oleh pengadilan;

Menimbang bahwa mengenai petitum gugatan Penggugat angka 6 agar Tergugat mematuhi isi putusan pengadilan dalam perkara ini, menurut Majelis Hakim bahwa kewajiban para pihak dalam perkara *a quo* untuk mematuhi putusan pengadilan;

Halaman 17 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian sementara nilai gugatan 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 segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *junto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan pasal-pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan upah proses sejumlah Rp68.170.960,00;
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, pada hari Senin, tanggal 15 Agustus 2022 oleh kami: Boy Syailendra, S.H., sebagai Ketua Majelis, Suhadmadi, S.E., S.H., M.H., dan Yasokhi Zalukhu, S.H. masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 22 Agustus 2022 oleh Ketua Majelis Hakim tersebut, didampingi Para Hakim Anggota dibantu oleh Marni Hafti, S.H. sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tanpa dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat;

Halaman 18 dari 19 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim-Hakim Anggota:

Hakim Ketua

Suhadjadi, S.E., S.H., M.H.

Boy Syailendra, S.H.

Yasokhi Zalukhu, S.H.

Panitera Pengganti,

Marni Hafti, S.H.

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)