



## PUTUSAN

Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

- 1. ERLINTON RAJAGUKGUK,**  
T.Tgl.Lahir/Umur : T.Tinggi, 09 April 1983/41 Tahun,  
Pekerjaan Karyawan Perkebunan Albert Tambunan,  
alamat : Desa Tenggana Kecamatan Pinggir  
Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau, **Penggugat 1;**
- 2. MANGATAS GURNING,** T.Tgl.Lahir/Umur :  
Rawang Baru, 26-02-1981/43 Tahun, Pekerjaan  
Karyawan Perkebunan Albert Tambunan, alamat :  
Desa Kuala Penaso Kecamatan Talang Mandau  
Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau, **Penggugat 2;**

Semuanya memberi kuasa kepada **AMRUL HADI DALIMUNTHER, S.H., M.H** dan kawan-kawan Para Advokat pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum AHD & REKAN, yang beralamat kantor di Jalan Paus Ujung No.15. B Lt.2, RT.003 RW.013 Kelurahan Tangkerang Tengah, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru – Provinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 April 2024 yang telah didaftarkan pada kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 17 Mei 2024 nomor register 102/SK/PHI/2024/PNPbr selanjutnya disebut **Para Penggugat;**

Lawan

**ALBERT TAMBUNAN,** Pemilik Perkebunan Albert Tambunan yang berlokasi Usaha di Desa Tenggana Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Ronggo Warsito Nomor : 21.A.

Halaman 1 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Kelurahan Suka Maju Kecamatan Sail, Gobah-Kota Pekanbaru Provinsi Riau dalam hal ini memberi kuasa kepada **SARDO MARIADA MANULLANG, SH.,MH.**, dan kawan-kawan Para Advokat pada Kantor Advokat/Pengacara SARDO MARIADA MANULLANG.,SH.,MH. & REKAN beralamat kantor di JL. Rusa No. 18 Kel. Harjosari Kec. Sukajadi – Kota Pekanbaru berdasarkan surat kuasa khusus tanggal .... yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 28 Mei 2024 nomor register 112/SK/PHI/2024/PNPbr selanjutnya disebut sebagai **Tergugat** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 16 Mei 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 17 Mei 2024 dalam Register Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Para Penggugat adalah Karyawan Tergugat di Perkebunan Albert Tambunan milik Tergugat, yang berlokasi Usaha di Desa Tenggau Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau, sebagaimana Perjanjian Kerja yang ditanda tangani oleh Para Penggugat dengan Tergugat.
2. Bahwa Penggugat - 1 (ERLINTON RAJAGUKGUK) telah bekerja di Perkebunan Albert Tambunan milik Tergugat sejak tanggal 01 April 2018 dengan Jabatan sebagai Mandor Panen dan memperoleh upah terakhir sebesar Rp. 3.850.000.-/bulan, Tunjangan tetap berupa uang beras Rp. 250.000./bulan dan uang minyak Rp. 300.000.-/bulan, dengan Masa Kerja 4 Tahun 1 Bulan.
3. Bahwa Penggugat - 2 (MANGATAS GURNING) telah bekerja di Perkebunan Albert Tambunan milik Tergugat sejak tanggal 01 Juni 2016 dengan Jabatan sebagai Security dan memperoleh upah terakhir sebesar

Halaman 2 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Rp. 3.350.646.-/bulan, uang beras Rp. 250.000./bulan dengan Masa Kerja 6 Tahun 11 Bulan.

4. Bahwa didalam Perusahaan Perkebunan Tergugat belum ada Peraturan Perusahaan sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 108 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa, "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk" oleh karenanya tidak ada aturan yang jelas yang menjadi Pedoman atas Pelaksanaan Hak dan Kewajiban baik Pekerja maupun Pengusaha.

5. Bahwa dikarenakan tidak adanya aturan yang jelas yang mengatur hak dan kewajiban Para Penggugat dan pekerja lainnya, sehingga banyak hak-hak Pekerja yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku tidak dijalankan oleh Tergugat, diantaranya adalah Para Penggugat dan Pekerja lainnya tidak ikut sertakan kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Tidak diberikan THR sesuai yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

6. Bahwa untuk dapat memperjuangkan hak-hak Normatif Para Penggugat, maka pada Tanggal 28 Februari 2022 Para Penggugat beserta Pekerja lainnya melakukan Musyawarah dan membentuk Serikat Pekerja, dimana Penggugat-1 (Erlinton Raja Gukguk) terpilih sebagai Ketua dan Penggugat-2 (Mangatas Gurning) Terpilih sebagai Sekretaris.

7. Bahwa dengan terbentuknya Serikat Pekerja Para Penggugat kemudian Para Penggugat mencatatkan Serikat Pekerjanya kepada Dinas Tenaga Kerja untuk mendapatkan Nomor Bukti Pencatatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 18 UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Jo Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP.16/MEN/2021 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/serikat Buruh.

8. Bahwa atas Pencatatan Serikat Pekerja Para Penggugat tersebut, pada Tanggal 24 Maret 2022 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis telah mengeluarkan Surat Nomor Bukti Pencatatan Serikat Pekerja Para Penggugat Dengan Nomor : 210/DTKT - HIJ/2022 Tanggal 21 Maret 2022.

9. Bahwa dengan tercatatnya Serikat Pekerja Para Penggugat maka berdasarkan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/serikat Buruh Para Penggugat selaku ketua dan Sekretaris

Halaman 3 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



mempunyai Hak mewakili Pekerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dan berhak melakukan Kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan Pekerja.

**10.** Bahwa selain mempunyai Hak tersebut diatas, berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja Para Penggugat berkewajiban melindungi dan membela anggota dari Pelanggaran Hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, serta berkewajiban memperjuangkan peningkatan kesejahteraan Anggota dan Keluarganya.

**11.** Bahwa karena Serikat Pekerja yang dibentuk oleh Para Penggugat telah tercatat di Dinas tenaga kerja Kabupaten Bengkalis, maka Para Penggugat dengan Iktikad Baik, memberitahukan selaku Mitra Kerja tentang keberadaan Serikat Pekerja Para Penggugat kepada Tergugat sebagaimana diamanahkan oleh Pasal 23 UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang mengatur “ *Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra sesuai dengan tingkatannya* “.

**12.** Bahwa akibat Pemberitahuan Keberadaan dan Pencatatan Serikat Pekerja Nomor : 210/DTKT - HIJ/2022 Tanggal 21 Maret 2022 kepada Tergugat, pada tanggal 02 April 2022 Tergugat memberikan Surat Demosi atau Surat Mutasi Pekerjaan Nomor : SKEP/KBN.001/IV/2022 Tanggal 02 April 2022 dengan menurunkan jabatan Para Penggugat, dimana Penggugat -1 diturunkan jabatannya dari Mandor Panen Menjadi Pemanen di Pokok Sawit Tinggi dan Penggugat-2 dari Security menjadi Pemanen pada Pokok Sawit Tinggi, dengan alasan Tergugat secara lisan bahwa Serikat Pekerja yang dibentuk Para Penggugat tanpa meminta izin kepada Tergugat.

**13.** Bahwa tanggal 5 April 2022 Para Penggugat menyampaikan Surat Penolakan Demosi Kerja atau Surat Mutasi dengan Penurunan Jabatan tersebut kepada Tergugat dan Memperselisihkan tentang Surat Demosi tersebut dengan Menyampaikan Surat Permintaan Perundingan Bipartit, karena didalam UU No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja tidak mengatur bahwa Pembentukan Serikat Pekerja harus ada izin dari Pengusaha, sehingga berdasarkan Pasal 28 Jo Pasal 41 UU No 21 Tahun 2000 Tindakan Tergugat tersebut merupakan Tindakan Menghalang-halangi



membentuk dan menjalankan Serikat Pekerja yang merupakan Kejahatan, namun surat Permintaan Bipartit tersebut tidak ditanggapi oleh Tergugat.

**14.** Bahwa atas Penyampaian Surat Penolakan Demosi dan Surat Permintaan Bipartit tersebut, pada tanggal 6 April 2022 Tergugat Memberikan Surat Peringatan Pertama (SP-1) Nomor : SP/KBN.002/IV/2002 kepada Para Penggugat.

**15.** Bahwa karena tahun-tahun sebelumnya Tergugat tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan akan tetapi hanya membayar Sagu Hati 50% dari Upah sebulan atau 50 % dari jumlah THR yang seharusnya, serta tidak mengikut sertakan seluruh Pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan, maka tanggal 11 April 2022, Para Penggugat selaku Ketua dan Sekretaris Serikat Pekerja, menyampaikan Surat Permintaan Perundingan Bipartit kepada Tergugat yang pada Pokoknya Para Penggugat meminta agar masalah Pemberian THR Tahun 2022 dan keikutsertaan Pekerja pada Jaminan Hari Tua (JHT) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 15 dan Pasal 19 UU No 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Jo. Pasal 2 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua, dapat dilakukan Perundingan Bipartit agar Seluruh Pekerja mendapatkan Hak-Haknya, namun atas Surat tersebut Tergugat menjawabnya dengan memberikan Surat Peringatan Kedua (SP-2) Nomor :SP/KBN.003/IV/2002 kepada Para Penggugat pada Tanggal 13 April 2022.

**16.** Bahwa karena Surat Permintaan Perundingan Bipartit I, dan II Tentang Demosi dan Penurunan Jabatan tidak ditanggapi oleh Tergugat, maka Perundingan Bipartit dianggal gagal, dan Para Penggugat Mencatatkan Perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis untuk dimediasi, namun Tergugat menganggap tindakan Para Penggugat tersebut sebagai tindakan Pembangkangan, maka tanggal 25 April 2022 Tergugat Justru memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP-3) Nomor : SP/KBN.004/IV/2022 kepada Para Penggugat.

**17.** Bahwa Perselisihan tentang Demosi dan Penurunan Jabatan masih berjalan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis, namun pada Tanggal 17 Mei 2022 Tergugat memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Nomor : SKEP/KBN 005/V/2022 kepada Para Penggugat yang pada

*Halaman 5 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr*





pokoknya memberhentikan Para Penggugat sebagai pekerja sejak Tanggal 18 Mei 2022 dan Melarang Para Penggugat masuk keareal Perusahaan sejak Tanggal 19 Mei 2022.

**18.** Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, Para Penggugat telah menyampaikan Surat Penolakan serta Surat Permintaan Perundingan Bipartit Tanggal 18 Mei 2022, namun tidak ditanggapi oleh Tergugat, oleh karenanya Tanggal 30 Mei 2022 Para Penggugat kembali menyampaikan Surat Permintaan Perundingan Bipartit kedua kepada Tergugat.

**19.** Bahwa karena kedua Surat Permintaan Perundingan Bipartit tersebut tidak ditanggapi oleh Tergugat, maka pada Tanggal 13 Juni 2022 Para Penggugat Mencatatkan Perselisihannya Hak yang diikuti Pemutusan Hubungan Kera tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis untuk di mediasi, namun dalam Perundingan Mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka Dinas tenaga Kerja mengeluarkan Anjuran.

**20.** Bahwa Berdasarkan Pasal 157A UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagaimana diubah dan diganti dengan UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang telah jelas mengatur bahwa, Selama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya, dan Pengusaha dapat melakukan Skorsing kepada Pekerja dengan tetap membayar Upah beserta Hak lainnya yang biasa diterima oleh Pekerja sampai selesainya Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan tingkatannya, yang selengkapya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Halaman 6 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



**21.** Bahwa sejalan dengan hal diatas, berdasarkan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa :

**Pasal 93**

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
  - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

**22.** Bahwa karena Para Penggugat tidak dapat melakukan Pekerjaan sebagaimana biasanya sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan karena Para Penggugat tidak bersedia melakukan Pekerjaan, tetapi karena dilarang Tergugat masuk ke areal Perusahaan sejak Tanggal 19 Mei 2022, dan Tergugat tidak melakukan sekorsing, maka tindakan Tergugat tersebut bertentangan dengan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Pasal 157A UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagaimana diubah dan diganti dengan UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Juncto Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 Tanggal 06 September 2011 Juncto SEMA Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan Huruf B angka 2 Poin (f), dan juncto Pasal 3 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, maka Tergugat wajib membayar Upah Proses Para Penggugat atau Upah sebelum adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, yang mengatur sebagai berikut :

**KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR : 37/PUU-IX/2011**

**Tanggal 06 September 2011**

**AMAR PUTUSAN**

**MENGADILI,**

**Menyatakan:**

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran

*Halaman 7 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr*



- Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

#### SEMA NO 3 TAHUN 2015

Pasca Putusan MK Nomor : 37/PUU-IX/2011 Tanggal 06 September 2011 Terkait dengan Upah Proses maka isi amar Putusan adalah Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 Bulan. Kelebihan Waktu Dalam Proses PHI sebagaimana dimaksud dalam UU No 2 Tahun 2004 Tentang PPHI bukan lagi menjadi Tanggung Jawab Para Pihak.

#### Pasal 3 PP No.36 Tahun 2021

Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

#### Penjelasan Pasal 3 PP No.36 Tahun 2021:

Yang dimaksud dengan "pada saat terjadi Hubungan Kerja" yaitu sejak adanya Perjanjian Kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Yang dimaksud dengan "pada saat putusnya Hubungan Kerja", antara lain Pekerja/Buruh meninggal dunia, adanya Persetujuan Bersama atau adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**23.** Bahwa, sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 Tanggal 06 September 2011 Juncto SEMA Nomor 3 Tahun 2015 dan juncto Pasal 3 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diatas, karena hak Pekerja atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja, sedangkan yang dimaksud dengan pada saat

Halaman 8 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr





putusnya Hubungan Kerja, dikarenakan 3 (tiga) hal antara lain :

- 1) Pekerja/Buruh meninggal dunia,
- 2) adanya Persetujuan Bersama atau
- 3) adanya penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.

Bahwa karena Para Penggugat bukan Putus Hubungan Kerjanya dikarenakan salah satu yang diatur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan diatas, oleh karenanya Para Penggugat berhak atas Upah Proses atau Upah sebelum adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

**24.** Bahwa karena alasan Demosi dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat merupakan alasan PHK yang dilarang dalam Pasal 153 ayat (1) Huruf (g) UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Juncto Pasal 28 UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, maka berdasarkan Pasal 153 ayat (2) UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Juncto Pasal 43 UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat batal demi hukum dan Tergugat wajib mempekerjakan kembali Para Penggugat pada tempat dan pekerjaan seperti semula, dan tindakan Tergugat tersebut merupakan Tindak Pidana kejahatan yang selengkapanya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 153 UU No 11 Tahun 2020

Tentang Cipta Kerja

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
  - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan.

Pasal 28 UU No 21 Tahun 2000

Halaman 9 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Bahwa pada Pasal 28 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 disebutkan: Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

**Pasal 43 UU No 21 Tahun 2000**

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

**25.** Bahwa karena Demosi dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat batal demi hukum, maka Tergugat wajib untuk mempekerjakan Para Penggugat Kembali pada Tempat dan Pekerjaan seperti semula dan membayarkan upah beserta seluruh hak-hak yang biasa diterima oleh Para Penggugat.

**26.** Bahwa apabila Para Penggugat dipekerjakan Kembali, maka tidak akan mungkin lagi terjadi hubungan kerja yang harmonis, antara Para Penggugat dengan Tergugat, maka Para Penggugat Memohon kepada Ketua dan Majelis Hakim yang Mulia agar menjatuhkan Putusan berupa Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sejak Putusan Perkara ini dibacakan.

**27.** Bahwa atas Permasalahan tersebut, antara Para Penggugat dengan Tergugat telah melakukan Perundingan Mediasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis namun tidak tercapai Kesepakatan,

Halaman 10 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



maka pada Tanggal 22 Agustus 2022 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkulu Mengeluarkan Anjuran.

**28.** Bahwa tindakan Tergugat telah nyata-nyata bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, yaitu :

**A.** Tidak Membuat Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkulu bertentangan Pasal 108 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**B.** Tidak Mengikut Sertakan Para Penggugat dan Pekerja lainnya kepada BPJS Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 15 dan Pasal 19 UU No 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Jo. Pasal 2 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua.

**C.** Membayar Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 50% dari Upah Sebulan, bertentangan dengan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

**D.** Tidak membayar Upah Para Penggugat serta melarang Para Penggugat Untuk Masuk ke areal Perusahaan dan melarang Para Penggugat melaksanakan Pekerjaan selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan juga tidak melakukan Sekorsing bertentangan dengan Pasal 157A UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana diubah dan diganti dengan UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Juncto Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 Tanggal 06 September 2011 Juncto SEMA Nomor 3 Tahun 2015 dan juncto Pasal 3 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

**E.** Memerintahkan Para Penggugat untuk bekerja dan melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan bertentangan dengan Pasal 93 ayat (1) dan (2) Point (f) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**F.** Melakukan Mutasi Kerja dengan Penurunan Jabatan dan Pemutusan Hubungan Kerja akibat Membentuk dan menjalankan Kegiatan Serikat Pekerja bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf (g) UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana diubah dan diganti dengan UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan

Halaman 11 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Juncto Pasal 28 Juncto Pasal 43 UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.

29. Bahwa perbuatan Tergugat tersebut telah menghilangkan Hak-Hak Para Penggugat, berupa Hak atas Jaminan Hari Tua (JHT), Hak atas Kekurangan Pembayaran THR, Hak atas Upah Selama Para Penggugat dilarang Masuk ke Areal Perusahaan serta dilarang Bekerja oleh Tergugat selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Tergugat Juga Tidak Melakukan Sekorsing sejak Bulan Juni s/d November 2022, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak bila dijumlah telah mencapai sebesar : **Rp.149.160.074,-** Terbilang : *(Seratus Empat Puluh Sembilan Juta Seratus Enam Puluh Ribu Tujuh Puluh Empat Rupiah)* dengan rincian sebagai berikut :

a) Hak atas Jaminan Hari Tua (JHT) yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 15 dan Pasal 19 UU No 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Jo. Pasal 2 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua, telah mengatur bahwa :

Pasal 16 ayat (1) :

(1) Iuran JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan:

- a. 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja; dan
- b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja.

Pasal 17 ayat (1) dan Ayat (2) :

- (1) Upah yang dijadikan dasar pembayaran iuran JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara adalah Upah sebulan.
- (2) Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi Peserta yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.

Bahwa akibat Tergugat tidak mengikut sertakan Para Penggugat kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Jaminan Hari Tua, maka Para Penggugat kehilangan Hak 3,7 % dari Upah Sebulan setiap Bulannya yang seharusnya menjadi Tanggungan dan Kewajiban dari Tergugat

Halaman 12 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



sejak mulai bekerja sampai dengan Para Penggugat di Putuskan Hubungan Kerjanya sebagai berikut :

NAMA	TAHUN	JUMLAH UPAH SESUAI (UMK) KAB.BENGKALI S	IURAN JHT 3,7% /Bulan	TOTAL
a	b	c	d	
ERLINTON RAJAGUKGUK	2018	2.919.458.	April-Des 2018 $3,7\% \times (c) \times 9$	972.179
	2019	3.005.582.	$3,7\% \times (c) \times 12$	1.334.478
	2020	3.261.357.	$3,7\% \times (c) \times 12$	1.448.042
	2021	3.342.891.	$3,7\% \times (c) \times 12$	1.484.243
	2022	3.850.000.	$3,7\% \times (c) \times 5$	712.250
Sub Total				5.951.192
MANGATAS GURNING	2016	2.480.875	$3,7\% \times (c) \times 7$	642.546
	2017	2.685.547.	$3,7\% \times (c) \times 12$	1.192.382
	2018	2.919.458.	$3,7\% \times (c) \times 12$	1.296.239
	2019	3.005.582.	$3,7\% \times (c) \times 12$	1.334.478
	2020	3.261.357.	$3,7\% \times (c) \times 12$	1.448.042
	2021	3.342.891.	$3,7\% \times (c) \times 12$	1.484.243
	2022	3.350.646.	$3,7\% \times (c) \times 5$	619.869
Sub Total				8.017.799
G.Total				13.968.991

b) Hak atas Tunjangan Hari Raya akibat Tergugat tidak melaksanakan Pemberian THR sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, tetapi membayar THR jauh dibawah ketentuan, yakni hanya membayar Sagu Hati 50% dari THR yang seharusnya, sehingga Para Penggugat kehilangan Haknya setiap tahunnya sebesar 50% dari Upah sebulan sebagai berikut :

NAMA	TAHUN	THR Yang Seharusnya Sebesar Upah Minimum Kabupaten (UMK) KAB.BENGKALIS	THR/Sagu Hati yang dibayarkan Tergugat Sebesar :	Total Kerugian Para Penggugat
a	b	c	d	
ERLINTON	2018	2.919.458.	1.500.000	1.419.458





RAJAGUKGUK				
	2019	3.005.582.	1.500.000	1.505.582
	2020	3.261.357.	1.600.000	1.661.357
	2021	3.342.891.	1.600.000	1.742.891
	2022	3.850.000	1.600.000	1.925.000
Sub Total				<b>8.254.288</b>
MANGATAS GURNING	2016	2.480.875	1.200.000	1.280.875
	2017	2.685.547	1.200.000	1.485.547
	2018	2.919.458	1.500.000	1.419.458
	2019	3.005.582.	1.500.000	1.505.582
	2020	3.261.357.	1.600.000	1.661.357
	2021	3.342.891.	1.600.000	1.742.891
	2022	3.350.646.	1.600.000	1.750.646
Sub Total				<b>10.846.356</b>
G.Total				<b>19.100.644</b>

#### PENGGUGAT 1

1) Upah Penggugat 1 Thn 2022 Sebelum adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau Karena dilarang bekerja oleh Tergugat adalah :

Upah Pokok = Rp. 3.850.000

Tunjangan tetap :

Uang Beras = Rp. 250.000

Uang Minyak Sepeda Motor = Rp. 300.000

Total Upah dan Tunjangan Tetap = Rp. **4.400.000,-**

Bulan Juni s/d November 2022 = 6 x Rp. 4.400.000,- =

**Rp.26.400.000,-**

2) Hak Penggugat 1 akibat Tergugat tidak mengikut sertakan kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Jaminan Hari Tua sebesar :  
**Rp. 5.951.192**

3) Hak Penggugat 1 atas kekurangan Pembayaran THR sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan : RP.  
**8.254.288.**

4) Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja Penggugat -1 atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat sebesar :

Uang Pesangon 1 x 5 x Rp. 4.400.000,- = Rp. 22.000.000,-

Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp. 4.400.000,- = Rp. 8.800.000,-

Cuti yang belum dijalani Tahun 2022, 4 hari = Rp. 4.400.000,- : 25 x 4

= Rp. **704.000,-**

Halaman 14 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Total Pesangon Penggugat-1 = Rp. 31.504.000,-

**General Total Hak dan Pesangon Penggugat-1 = Rp. 72.109.480,-**

*Terbilang ( Tujuh Puluh Dua Juta Seratus Sembilan Ribu Empat Ratus Delapan Puluh Rupiah)*

**PENGUGAT 2**

**1)** Upah Penggugat 2 Tahun 2022 Sebelum adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau Karena dilarang bekerja oleh Tergugat adalah :

Upah Pokok = Rp. 3.350.646.

Tunjangan tetap :

Uang Beras = Rp. 250.000

Total Upah dan Tunjangan Tetap = Rp. 3.600.646,-

Bulan Juni s/d November 2022 : 6 x Rp. 3.600.646,-=

Rp.21.603.876,-

**2)** Hak Penggugat -2 akibat Tergugat tidak mengikut sertakan kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar : Rp. 8.017.799

**3)** Hak Penggugat -2 atas kekurangan Pembayaran THR sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan : RP. 10.846.356.

**5)** Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja Penggugat -1 atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat sebesar :

Uang Pesangon 1 x 7 x Rp. 3.600.646,- = Rp. 25.204.522,-

Uang Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp. 3.600.646,-= Rp. 10.801.938,-

Cuti yang belum dijalani Tahun 2022, 4 hari = Rp. 3.600.646,- : 25 x 4  
= Rp. 576.103,-

Total Pesangon Penggugat-2 = Rp. 36.582.563,-

**General Total Hak dan Pesangon Penggugat-2 = Rp. 77.050.594,-**

Total Hak dan Pesangon Para Penggugat sebesar :

Penggugat 1 = Rp. 72.109.480,-

Penggugat 2 = Rp. 77.050.594,-

**General Total Hak dan Pesangon Para Penggugat =Rp.149.160.074,-**

*Terbilang : (Seratus Empat Puluh Sembilan Juta Seratus Enam Puluh Ribu Tujuh Puluh Empat Rupiah)*



Berdasarkan uraian dan fakta hukum diatas, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua dan Majelis Hakim yang mulia untuk berkenan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

**DALAM POKOK PERKARA :**

1. Mengabulkan seluruh Gugatan Para Penggugat;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menyatakan Mutasi Kerja Dengan Penurunan Jabatan dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat karena Membentuk dan Menjalankan Kegiatan Serikat Pekerja bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menyatakan Surat Mutasi Pekerjaan Nomor : SKEP/KBN.001/IV/2022 Tanggal 02 April 2022 batal demi Hukum.
5. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : SKEP/KBN 005/V/2022 Tanggal 17 Mei 2022 beserta Surat Peringatan yang mendahuluinya batal demi Hukum.
6. Menyatakan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tetap berlanjut sampai Putusan Perkara ini dibacakan.
7. Menyatakan Putus Hubungan Kerja Antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak Putusan Perkara ini dibacakan
8. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak atas Jaminan Hari Tua (JHT), Hak atas Kekurangan Pembayaran Tunjangan Hari Raya, Upah Proses atau Upah Sebelum adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial selama 6 bulan Juni s/d November 2022, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak Para Penggugat sebesar :

Penggugat 1	= Rp. 72.109.480,-
Penggugat 2	= Rp. 77.050.594,-
<b>Total</b>	<b>= Rp. 49.160.074,-</b>

Terbilang : (Seratus Empat Puluh Sembilan Juta Seratus Enam Puluh Ribu Tujuh Puluh Empat Rupiah)

9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- Atau :



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

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Para Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

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

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

**A. Dalam Eksepsi :**

Bahwa Tergugat menolak secara Tegas seluruh Dalil-dalil Gugatan yang diajukan oleh Penggugat, kecuali terhadap dlil-dalil yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban ini;

**1. Gugatan Penggugat Mengandung Unsur Penipuan ( Exceptio Doli Mali )**

- Bahwa dalil yang disampaikan oleh Para Penggugat dari angka 4 sampai dengan angka 14 dalam gugatannya, mendalilkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang pada pokoknya terjadi Karna Pendirian Serikat Pekerja yang didirikan oleh Para Penggugat merupakan dalil yang mengandung unsur Penipuan,
- Bahwa jelas dasar Pemutusan Hubungan Kerja Para Penggugat terjadi karena adanya tindakan yang tidak baik dari Para Penggugat Mulai dari seperti bermalas-malasan untuk bekerja serta memprovokasi anggotanya, melanggar dan mengajak anggotanya melanggar Peraturan Perusahaan seperti melakukan Rapat diluar sampai jam 11 malam padahal Peraturan Perkebunan jam 10 malam semua karyawan harus sudah ada dikebun, dan bahkan Penggugat Erlinton Rajaguguk Pernah mengucapkan dilapangan "untuk apa capek-capek periksa pekerjaan kedalam kebun, yang penting laporan beres bapak pasti percaya "
- Bahwa berdasarkan dalil Tergugat diatas beralasan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara a quo,



untuk menolak gugatan Para Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

**2. Gugatan Penggugat Adalah Gugatan Yang Kabur ( Obscuur Libel )**

- Bahwa dikarenakan ketidakjujuran tentang apa yang sebenarnya melatarbelakangi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi kepada Para Penggugat dalam gugatannya sebagaimana yang telah Tergugat dalilkan pada Eksepsi Penggugat mengandung unsur Penipuan, membuat kabur gugatan Para Penggugat tentang apa penyebab terjadinya Pemutusan Hubungannya;
- Bahwa Gugatan Para Penggugat tidak memiliki dasar hukum dan tidak jelas karena Permintaan Penggugat dalam Posita dan Petitumnya mengenai pengembalian Uang BPJS Ketenagakerjaan merupakan ranah Pemerintah yang berwenang untuk hal tersebut;
- Bahwa berdasarkan dalil Tergugat diatas beralasan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara *a quo*, untuk menolak Gugatan Para Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

**B. Dalam Pokok Perkara :**

1. Bahwa semua yang Tergugat kemukakan pada bagian eksepsi merupakan satu kesatuan dalam Pokok Perkara ini dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan pokok perkara;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Para Pengugat, kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat;
3. Bahwa Tergugat bukanlah Perusahaan sebagaimana yang diatur UU No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas akan tetapi Tergugat mengelola Lahan atau Perladangan yang ditanami sawit, mengingat untuk kepentingan pengelolaan ladang tersebut maka Tergugat mempekerjakan pekerja/buruh lebih kurang 25 Orang;
4. Bahwa Tergugat dalam mempekrjakan pekerja/buruh tersebut dengan memberikan upah serta hak-hak lainnya termasuk sebelum terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan pekerja buruh yang sakit akan ditanggung biaya Pengobatannya oleh

Halaman 18 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr





Tergugat dengan demikian dalil Para Penggugat yang menyatakan Tergugat tidak menanggung biaya kesehatan Pekerja/buruh adalah sebuah kebohongan atau tidak mempunyai dasar hukum;

5. Bahwa sejak mendapatkan sosialisasi BPJS dari Pihak BPJS yang berkunjung ke Ladang bersama pengawas Ketenagakerjaan maka seluruh Pekerja/buruh telah terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis;

6. Bahwa tidak benar dalil gugatan Para Penggugat dalam gugatannya mulai dari angka 4 sampai dengan angka 14 yang pada pokoknya menyatakan Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karna Pendirian Serikat Pekerja, karena jelas pada kenyataannya Pemutusan Hubungan Kerja yang Tergugat Lakukan dikarenakan tindakan yang tidak baik yang dilakukan oleh Para Penggugat seperti bermalas-malasan untuk bekerja serta memprovokasi anggotanya, melanggar dan mengajak anggotanya melanggar Peraturan Perusahaan seperti melakukan Rapat diluar sampai jam 11 malam padahal Peraturan Perkebunan jam 10 malam semua karyawan harus sudah ada dikebun, dan bahkan Penggugat Erlinton Rajaguguk Pernah mengucapkan dilapangan “ untuk apa capek-capek periksa pekerjaan kedalam kebun, yang penting laporan beres bapak pasti percaya ”

7. Bahwa tidak benar dalil Gugatan Para Penggugat pada angka 15,16, dan 17 Gugatan Penggugat, karena atas sikap yang tidak baiklahnya Tergugat melakukan mengeluarkan surat mutasi terhadap Para Pengugat pada tanggal 02 April 2022 kemudian ditanggal 05 april 2022 Penggugat menolak mutasi tersebut, sehingga ditanggal 06 April 2022 Tergugat mengeluarkan SP 1 (Surat Peringatan 1) karna tidak masuk kerja dan melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya;

8. Bahwa setelah SP 1 (Surat Peringatan 1) Penggugat juga tidak melakukan Pekerjaan sesuai dengan mutasi tanggal 13 April 2022 Tergugat mengeluarkan SP 2 (Surat Peringatan 2) yang isinya bahwa dari tanggal 05 april s/d 13 april 2022 kedua karyawan tidak dan belum melakukan pekerjaan sebagai pemanen dan untuk itu Tergugat meminta karyawan melakukan Pekerjaan sebagaimana mestinya, namun hal itu juga tidak diindahkan oleh

Halaman 19 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Para Penggugat sehingga ditanggal 25 April 2022 Tergugat mengeluarkan SP 3 (Surat Peringatan 3) kepada Penggugat untuk melakukan Pekerjaan, namun pekerja tetap hadir tetapi tidak melaksanakan pekerjaannya, kemudian barulah ditanggal 17 mei 2022 Tergugat mengeluarkan surat PHK terhadap Para Penggugat karena tidak melaksanakan SP1, SP2, dan SP3 ;

**9.** Bahwa tidak benar dalil gugatan Para Penggugat pada angka 18 dan 19 karena jelas Ketidakhadiran Tergugat pada undangan Bipartite 1 yang dilakukan Penggugat dikarenakan undangan tersebut mengatasnamakan Serikat sudah seharusnya tempat / lokasinya disekretariat serikat tersebut, bukan ditempat kebun Tergugat dan ketika Lokasinya dikebun kita tidak mungkin kita tidak hadir jelas lokasinya dikebun kita;

**10.** Bahwa jelas dalil gugatan Para Penggugat mulai dari angka 20 sampai 28 adalah dalil yang terlalu mengada-ada oleh karena itu dalil tersebut tidak akan Tergugatanggapi;

**11.** Bahwa jelas pada saat itu Tergugat bersedia mengeluarkan Hak Para Penggugat sesuai aturan yang berlaku, sehingga didaftarkanlah oleh Para Penggugat Mediasi dikantor Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kab. Bengkalis setelah itu dilakukanlah Tripartite dan akhirnya mengeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kab. Bengkalis mengeluarkan anjuran mengenai Hak Para Penggugat yang harus dibayar dan pada saat Tergugat hendak membayarnya ditolat oleh Para Penggugat, namun sampai Eksepsi dan Jawaban ini disampaikan tetap juga ditolak oleh Para Penggugat;

Maka berdasarkan uraian di atas, Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa serta mengadili perkara a quo, berkenan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi :

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara :

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi dan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya



2. Menyatakan Sah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena tidak mematuhi, SP1 (Surat Peringatan 1), SP2 (Surat Peringatan 2) dan SP3 (Surat Peringatan 3);
3. Menyatakan Hak Para Penggugat sesuai dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Jo Undang-undang No. 2 tahun 2004 Jo Undang-undang No.11 Tahun 2020 Jo Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Jo PP No.35 tahun 2021 ;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;-

Atau, Jika Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon kiranya memberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Para Penggugat dalam replik pada tanggal 13 Juni 2024 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya dan atas replik Para Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam duplik pada tanggal 24 Juni 2024 yang pada pokoknya tetap pada eksepsi dan jawabannya;

Menimbang, bahwa guna membuktikan dalil-dalil gugatannya Para Penggugat mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Bukti **P-1:** Surat Tanda Bukti Pencatatan Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPPP-SPSI) Perkebunan Albert Tambunan Desa Tengganaau dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor :210/DTKT-HIJ/2022 Tanggal 21 Maret 2022;
2. Bukti **P-2:** Surat Para Penggugat kepada Tergugat Nomor: 02/PUK.SPPP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 02 April 2022 Tentang Pemberitahuan Keberadaan Serikat Pekerja;
3. Bukti **P-3:** Surat Tergugat Kepada Para Penggugat Nomor: SKEP/KBN.001/IV/2022 Tanggal 02 April 2022 Tentang Mutasi Pekerjaan/Demosi Dengan Penurunan Jabatan dari Mandor dan security menjadi Pemanen;

Halaman 21 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



4. Bukti **P-4**: Surat Para Penggugat Nomor : 03/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 05 April 2022 Tentang Penolakan Mutasi Kerja dengan Penurunan Jabatan dikarenakan Tergugat Mengatakan akibat membentuk Serikat Pekerja Tanpa Izin dari Tergugat;
5. Bukti **P-5**: Surat Para Penggugat Nomor : 04/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/ 05/2022 Tanggal 05 April 2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit atas Surat Tergugat Tentang Mutasi Kerja Tanpa Kesalahan Melainkan karena Menyampaikan Surat Pemberitahuan Keberadaan Serikat Pekerja;
6. Bukti **P-6**: Surat Tanda Terima, atas Surat Para Penggugat Nomor: 03/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tentang Penolakan Mutasi Kerja dan Surat Nomor : 04/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit Tanggal 05 April 2022;
7. Bukti **P-7**: Surat Peringatan Pertama (SP-1) dari Tergugat kepada Para Penggugat Nomor : SP.KBN.002/IV/2022 Tanggal 06 April 2022;
8. Bukti **P-8**: Surat Para Penggugat Nomor : 05/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/ 05/2022 Tanggal 11 April 2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit Masalah THR dan BPJS Ketenagakerjaan;
9. Bukti **P-9**: Surat Tanda Terima, atas Surat Para Penggugat Nomor: 05/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 11 April 2022;
10. Bukti **P-10**: Surat Peringatan Kedua (SP-2) Nomor: SP/KBN.003/IV/2002 yang diberikan Tergugat kepada Para Penggugat pada Tanggal 13 April 2022, dua hari setelah Para Penggugat Memperselisihkan THR dan BPJS Ketenagakerjaan;
11. Bukti **P-11**: Surat dari Pengurus Daerah Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSPMP-SPSI) Provinsi Riau selaku Jajaran Serikat Pekerja Para Penggugat Nomor :

Halaman 22 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



36/PD.FSPPP-SPSI/R/04/2022 Tanggal 18 April 2022

Kepada Tergugat;

**12. Bukti P-12:** Tanda Terima dari Tergugat atas Surat PD FSPPP-SPSI Provinsi Riau Nomor : 36/PD.FSPPP-SPSI/R/04/2022 Tanggal 18 April 2022;

**13. Bukti P-13:** Surat Para Penggugat kepada Tergugat Nomor: 06/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 19 April 2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit – II (Kedua) atas THR dan BPJS Ketenagakerjaan;

**14. Bukti P-14:** Tanda Terima Tergugat Atas Surat Para Penggugat Nomor :06/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 19 April 2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit Kedua THR dan BPJS Ketenagakerjaan;

**15. Bukti P-15:** Surat Para Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor : 05/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 22 April 2022 Tentang Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Masalah Mutasi Pekerjaan;

**16. Bukti P-16:** Tanda Terima Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis atas Surat Para Penggugat Nomor : 05/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 22 April 2022;

**17. Bukti P-17:** Surat Peringatan Ketiga (SP-3) Nomor: SP/KBN.004/IV/2002 yang diberikan Tergugat kepada Para Penggugat pada Tanggal 25 April 2022, setelah Para Penggugat Mencatatkan Perselisihan Tentang Mutasi Pekerjaan;

**18. Bukti P-18:** Surat Para Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor : 07/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 10 Mei 2022 Tentang Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Masalah THR dan BPJS Ketenagakerjaan;

**19. Bukti P-19:** Tanda Terima Dinas Tenaga Kerja, atas Surat Para Penggugat Nomor : 07/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/ 05/ 2022 Tanggal 10 Mei 2022;

Halaman 23 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr





**20. Bukti P-20:** Surat Tergugat Kepada Para Penggugat Nomor: SKEP/KBN/005/V/2022 Tanggal 17 Mei 2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Para Penggugat;

**21. Bukti P-21:** Surat Para Penggugat Kepada Tergugat Nomor: 09/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 18 Mei 2022 Prihal Permintaan Perundingan Bipartt atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat;

**22. Bukti P-22:** Tanda Terima Tergugat, atas Surat Para Penggugat Nomor : 09/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/ 05/2022 Tanggal 18 Mei 2022;

**23. Bukti P-23:** Surat Para Penggugat Kepada Tergugat Nomor: 10/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 30 Mei 2022 Prihal Permintaan Perundingan Bipart - II (Kedua) atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat;

**24. Bukti P-24:** Tanda Terima Tergugat, atas Surat Para Penggugat Nomor : 10/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/ 05/2022 Tanggal 18 Mei 2022;

**25. Bukti P-25:** Surat Para Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor : 12/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/06/2022 Tanggal 13 Juni 2022 Tentang Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat;

**26. Bukti P-26:** Tanda Terima Dinas Tenaga Kerja, atas Surat Para Penggugat Nomor : 12/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/06/ 2022 Tanggal 13 Juni 2022;

**27. Bukti P-27:** Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor : 560/DTKT-HIJ/2022/495 Tanggal 22 Agustus 2022 atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat;

**28. Bukti P-28:** Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PBR Tanggal 18 Austus 2016

Halaman 24 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Atas Perkara Jaus Manik Dkk Permasalahan yang Sama dengan Para Penggugat;

**29. Bukti P-29:** Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 211 K/Pdt.Sus-PHI/2017 Tanggal 09 Maret 2017 Atas Perkara Jaus Manik Dkk Permasalahan yang Sama dengan Para Penggugat;

**30. Bukti P-30:** Surat Keputusan Pengurus Daerah FSPPP-SPSI Provinsi Riau Nomor : Kep.05-A/PDFSP.PP/SPSI/R/03/2022 Tanggal 01 Maret 2022 Tentang Pengesahan / Pengukuhan Komposisi Dan Personalia Penggurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian Dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Perkebunan Albert Tambunan Desa Tenggana;

**31. Bukti P-31:** Kartu Tanda Anggota Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Para Penggugat Dengan Nomor Register Keanggotaan: 014.1403.10.001 Atas Nama Erlinton Raja Gukguk dan Nomor : 014.1403.10.005 Atas Nama Mangatas Gurning;

**32. Bukti P-32:** Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts.15/II/2016 Tanggal 07 Januari 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota Se Provinsi Riau Tahun 2016;

**33. Bukti P-33:** Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.1058/XI/2016 Tanggal 21 November 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota Se Provinsi Riau Tahun 2017;

**34. Bukti P-34:** Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts.880/XI/2017 Tanggal 20 November 2017 Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota Se Provinsi Riau Tahun 2018;

**35. Bukti P-35:** Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.949/XI/2018 Tanggal 21 November 2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota Se Provinsi Riau Tahun 2019;

**36. Bukti P-36:** Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.1.198/XI/2019 Tanggal 21 November 2019

Halaman 25 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota Se Provinsi Riau  
Tahun 2020;

**37. Bukti P-37:** Surat Keputusan Gubernur Riau  
Nomor: Kpts.1.581/XI/2020 Tanggal 21 November 2020  
Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota Se Provinsi Riau  
Tahun 2021;

**38. Bukti P-38:** Surat Keputusan Gubernur Riau  
Nomor: Kpts.1.272/XI/2021 Tanggal 30 November 2021  
Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota Se Provinsi Riau  
Tahun 2022;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Para Penggugat juga telah menghadirkan saksi-saksi dipersidangan yaitu : 1. **Triono**, 2. **Masroria Pardede** masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan Tergugat guna membuktikan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Bukti T-1: Surat Keputusan  
No.SKEP/KBN.001/II/IV/2022 tertanggal 2 April 2022;
2. Bukti T-2: Surat Peringatan 1 (Kesatu)  
No.SP/KBN.002/ IV/ 2022 tertanggal 6 April 2022;
3. Bukti T-3: Surat Peringatan 2 (Kedua)  
No.SP/KBN.003/IV/2022 tertanggal 13 April 2022;
4. Bukti T-4: Surat Peringatan 3 (Ketiga)  
No.SP/KBN.004/IV/2022 tertanggal 25 April 2022;
5. Bukti T-5: Surat Keputusan  
No.SKEP/KBN005/V/2022. Tertanggal 17 Mei 2022;
6. Bukti T-6: Risalah Bipartit pada hari Jumat,  
tanggal 05 Agustus 2022;
7. Bukti T-7: Risalah Perundingan Tripartit pada hari  
Senin tanggal 15 Agustus 2022;
8. Bukti T-8: Berita Acara Kunjungan dari BPJS  
Ketenagakerjaan tanggal 12 Juli 2022

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Tergugat juga menghadirkan saksi- saksi di persidangan Bernama: 1. **Amran Siagian**, 2.

Halaman 26 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



**Amrizal, 3. Riza Wati**, masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa para pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 25 Juli 2024;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat menyampaikan eksepsi bukan mengenai kewenangan mengadili;

Menimbang bahwa eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. mengenai gugatan diajukan secara licik (*exceptio doli mali*) dengan alasan pada pokoknya Pemutusan Hubungan Kerja Para Penggugat terjadi karena adanya tindakan yang tidak baik dari Para Penggugat mulai dari seperti bermalas-malasan untuk bekerja serta memprovokasi anggotanya, melanggar dan mengajak anggotanya melanggar Peraturan Perusahaan bukan karena alasan pendirian serikat pekerja;
2. mengenai gugatan kabur (*obscur libel*) dengan alasan pada pokoknya gugatan Para Penggugat tidak memiliki dasar hukum dan tidak jelas karena antara posita dan petitumnya tidak selaras;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut diatas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan dibawah ini;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi gugatan diajukan secara licik dengan alasan sebagaimana diuraikan diatas, Majelis Hakim berpendapat eksepsi *doli mali* merupakan keberatan mengenai penipuan yang dilakukan dalam perjanjian atau dalam hal ini merupakan eksepsi yang menyatakan Para Penggugat telah menggunakan tipu daya dalam perjanjian. Dengan demikian, eksepsi tersebut menurut Majelis Hakim berkaitan dengan ketentuan Pasal 1328 KUH Perdata yang menyatakan adanya penipuan sebagai salah satu alasan pembatalan perjanjian, bahwa dalam perkara *a quo* mengenai dasar Para Penggugat mengajukan gugatan dan ada tidaknya unsur penipuan dalam

Halaman 27 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



gugatan *a quo* serta alasan pemutusan hubungan kerja yang disampaikan Tergugat tersebut sudah menyangkut kepada pokok perkara dan harus dibuktikan dalam persidangan, oleh karenanya eksepsi dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi gugatan kabur, Majelis Hakim akan mempertimbangkan di bawah ini:

Menimbang bahwa eksepsi gugatan kabur/*obscuur libel* pada dasarnya adalah eksepsi yang menyatakan gugatan penggugat kabur yang dapat dikarenakan hal-hal yaitu: a. Posita tidak jelas/kabur, sebab dasar hukum yang menjadi dasar gugatan tidak jelas/tidak ada atau salah satu dari dasar hukum yang dijadikan dasar gugatan tidak jelas. b. Objek sengketa di dalam gugatan tidak jelas. c. Penggabungan dua atau lebih gugatan yang masing-masing tidak ada kaitan atau pada hakikatnya berdiri sendiri-sendiri. d. Pertentangan antara posita dengan petitum, bahwa adalah bentuk pengembangan lebih lanjut berdasarkan kebutuhan praktek peradilan terhadap ketentuan Pasal 8 RV mengenai syarat formil dan materil sebuah surat gugatan;

Menimbang bahwa mengenai syarat formil dan materil pengajuan gugatan telah datur dalam ketentuan Pasal 8 RV dimaksud yang pada pokoknya sebuah gugatan harus memuat:

1. Identitas para pihak
2. Dasar atau dalil gugatan/ posita /fundamentum petendi berisi tentang peristiwa dan hubungan hukum
3. Tuntutan/petitum terdiri dari tuntutan primer dan tuntutan subsider/tambahan

Menimbang bahwa mengenai identitas Para Pihak pada pokoknya gugatan harus memuat secara jelas ciri-ciri Penggugat dan Tergugat yang pada pokoknya meliputi nama, pekerjaan dan alamat/domisili atau kedudukan untuk badan hukum;

Menimbang bahwa fundamentum petendi (posita) adalah bagian dari gugatan yang memuat uraian – uraian mengenai adanya hubungan hukum antara para pihak yang bersengketa yang pada pokoknya terdiri dari dua bagian yaitu bagian yang menguraikan tentang kejadian-kejadian atau peristiwa yang merupakan penjelasan dari duduk perkara dan bagian yang menguraikan tentang hukumnya yaitu tentang adanya hak atau hubungan hukum yang menjadi alas yuridis dari gugatan;

Menimbang bahwa petitum adalah bagian yang dimohonkan atau dituntut oleh Penggugat supaya diputuskan oleh pengadilan, sehingga petitum

Halaman 28 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr





tersebut akan mendapat jawaban nantinya dalam ditum atau amar putusan pengadilan oleh karenanya antara posita dan petitum gugatan haruslah sejalan;

Menimbang bahwa setelah menalaah dengan cermat uraian gugatan Para Penggugat tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat gugatan sudah memenuhi syarat formil dan materil sebuah gugatan dan mengeni posita dan petitum gugatan sudah sejalan yang pada pokoknya Para Penggugat mendalilkan karena mendirikan serikat pekerja Para Penggugat dimutasi oleh Tergugat yang kemudian ditolak oleh Para Penggugat dan atas permasalahan tersebut kemudian berujung kepada pemutusan hubungan kerja Para Penggugat yang didalilkan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku oleh karenanya Para Penggugat memohon untuk dinyatakan mutasi dan pemutusan hubungan kerjanya tidak sah dan oleh karena tidak mungkin terjalin lagi hubungan kerja yang harmonis, maka Para Penggugat menuntut untuk dinyatakan putus hubungan kerjanya oleh Pengadilan dengan dibayarkan hak-haknya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut dalam petitum gugatan dengan demikian antara posita dan petitum gugatan telah sejalan sehingga menurut Majelis Hakim gugatan telah memenuhi syarat formil dan materil sebuah gugatan, berdasarkan hal tersebut cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi gugatan kabur tidak beralasan hukum dan oleh karenanya dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka seluruh eksepsi Tergugat tersebut dinyatakan ditolak;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat adalah pekerja pada Tergugat;
2. Bahwa Penggugat I bekerja sejak tanggal 01 April 2018;
3. Bahwa Penggugat II bekerja sejak tanggal 01 Juni 2016;
4. Bahwa Para Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 18 Mei 2022;
5. Bahwa masa kerja Penggugat I : 4 Tahun 1 Bulan;
6. Bahwa masa kerja Penggugat II : 5 Tahun 11 Bulan;



7. Bahwa upah terakhir Penggugat I : Rp4.400.000,00 berupa upah pokok Rp. 3.850.000,00, Tunjangan tetap berupa uang beras Rp. 250.000,00 dan uang minyak Rp.300.000,00;
8. Bahwa upah terakhir Penggugat II : Rp3.600.646,00 berupa upah pokok Rp3.350.646,00 dan uang beras Rp. 250.000,00;
9. Bahwa Para Penggugat memiliki cuti yang belum dijalani dan belum hangus sebanyak 4(empat) hari;

Menimbang bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang memutasi Para Penggugat tanpa alasan yang didalilkan berhubungan dengan pendirian serikat pekerja oleh Para Penggugat dimana mutasi dimaksud ditolak oleh Para Penggugat dan kemudian berujung Tergugat memutus hubungan kerja Para Penggugat sejak tanggal 18 Mei 2022 dan sekaligus melarang Para Penggugat bekerja sejak tanggal 19 Mei 2022 yang didalilkan pada pokoknya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan oleh karena pemutusan hubungan kerja tidak sah, maka Para Penggugat menuntut dibayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerjanya tersebut berupa Hak atas Jaminan Hari Tua (JHT), Hak atas Kekurangan Pembayaran Tunjangan Hari Raya, Upah Proses atau Upah Sebelum adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial selama 6 bulan Juni s/d November 2022, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebagaimana tersebut dalam petitum gugatan angka 8, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan pemutusan hubungan kerja Para Penggugat dikarenakan pelanggaran berupa tindakan yang tidak baik seperti bermalasan untuk bekerja serta memprovokasi anggotanya, melanggar dan mengajak anggotanya melanggar Peraturan Perusahaan dan kepada Para Penggugat telah diberikan surat peringatan /SP-1 sampai dengan SP-3 oleh karenanya pemutusan hubungan kerja adalah sah dan Tergugat bersedia membayarkan hak-hak Para Penggugat sesuai anjuran mediator namun ditolak oleh Para Penggugat. Bahwa berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 4 yang berbunyi, "Menyatakan Surat Mutasi Pekerjaan Nomor : SKEP/KBN.001/IV/2022 Tanggal 02 April 2022 batal demi Hukum" dan petitum pokok gugatan angka 5 yang berbunyi, "Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : SKEP/KBN



005/V/2022 Tanggal 17 Mei 2022 beserta Surat Peringatan yang mendahuluinya batal demi Hukum”;

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

1. Apakah mutasi Para Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku ?
2. Apakah pemutusan hubungan kerja Para Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku beserta dengan segala konsekuensi hukumnya ?

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Para Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang bahwa Para Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-38 dan Saksi-saksi yaitu

1. **Triono**, 2. **Masroria Pardede**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-8 dan Saksi-saksi yaitu 1. **Amran Siagian**, 2. **Amrizal**, 3. **Riza Wati**;

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

Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Para Penggugat yaitu alat bukti surat **P-1** tentang Surat Tanda Bukti Pencatatan Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPPP-SPSI) Perkebunan Albert Tambunan Desa Tenggau dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor :210/DTKT-HIJ/2022 Tanggal 21 Maret 2022 serta Saksi **Triono** yang pada pokoknya menerangkan Para Penggugat mendirikan Serikat Pekerja dan mencatatkan ke Disnaker pada bulan Maret 2022 dan saksi **Masroria Pardede** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat 1 dan Penggugat 2 adalah pengurus serikat pekerja masing-masing sebagai Ketua dan Sekretaris, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat merupakan pendiri serikat pekerja sekaligus sebagai pengurus dan telah mencatatkan serikat pekerja dimaksud pada dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat pada bulan Maret 2022 dan telah diberikan bukti pencatatan tertanggal 24 Maret 2022;

Halaman 31 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Menimbang bahwa berdasarkan bukti **P-2** tentang Surat Para Penggugat kepada Tergugat Nomor: 02/PUK.SPPP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 02 April 2022 Tentang Pemberitahuan Keberadaan Serikat Pekerja dan bukti **P-30** berupa Surat Keputusan Pengurus Daerah FSPPP-SPSI Provinsi Riau Nomor : Kep.05-A/PDFSP.PP/SPSI/R/03/2022 Tanggal 01 Maret 2022 Tentang Pengesahan / Pengukuhan Komposisi Dan Personalia Penggugurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian Dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Perkebunan Albert Tambunan Desa Tenggana, dan **P-31** berupa Kartu Tanda Anggota Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Para Penggugat Dengan Nomor Register Keanggotaan: 014.1403.10.001 Atas Nama Erlinton Raja Gukguk dan Nomor : 014.1403.10.005 Atas Nama Mangatas Gurning, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat selaku pengurus serikat pekerja yaitu sebagai ketua dan sekretaris telah memberitahukan keberadaan serikat pekerja kepada Tergugat pada tanggal 2 April 2022;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **P-3 = T-1** berupa Surat Tergugat Kepada Para Penggugat Nomor: SKEP/KBN.001/IV/2022 Tanggal 02 April 2022 Tentang Mutasi Pekerjaan/Demosi Dengan Penurunan Jabatan dari Mandor dan security menjadi Pemanen bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Masroria Pardede** yang pada pokoknya menerangkan pada tanggal 2 April 2022 setelah pemberitahuan keberadaan serikat pekerja kepada Tergugat, Para Penggugat dimutasi oleh Tergugat dengan penurunan jabatan masing-masing dari jabatan mandor dan security menjadi pemanen sawit besar (Penggugat 1) dan pemanen sawit sedang (Penggugat 2) dan upah Para Penggugat diturunkan, bahwa dalam surat mutasi tersebut tidak disebutkan alasan yang jelas yang melatarbelakangi mutasi dimaksud dan apabila dihubungkan dengan bukti **P-2** tersebut di atas, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah memutasi sekaligus demosi terhadap Para Penggugat tanpa mencantumkan alasan yang jelas dalam surat mutasi yang bertalian yang melatarbelakangi mutasi dimaksud dan mutasi dilakukan pada hari yang bersamaan dengan pemberitahuan mengenai keberadaan serikat pekerja oleh Para Penggugat oleh karenanya menurut Majelis Hakim mutasi terhadap Para Penggugat erat kaitannya dengan pendirian dan pencatatan serikat pekerja oleh Para Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **P-4** berupa Surat Para Penggugat Nomor : 03/PUK.SPPP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 05 April 2022 Tentang

Halaman 32 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Penolakan Mutasi Kerja, bukti **P-5** berupa Surat Para Penggugat Nomor : 04/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/ 05/2022 Tanggal 05 April 2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit atas Surat Tergugat Tentang Mutasi Kerja dan bukti **P-6** berupa Surat Tanda Terima, atas Surat Para Penggugat Nomor: 03/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tentang Penolakan Mutasi Kerja dan Surat Nomor : 04/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit Tanggal 05 April 2022 serta keterangan saksi **Masroria Pardede** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Para Penggugat menolak secara tertulis atas mutasi yang dilakukan oleh Tergugat karena merasa tidak ada kesalahan dan Para Penggugat telah mengajukan perundingan kepada Tergugat mengenai mutasi dimaksud namun tidak ditanggapi oleh Tergugat dan saksi **Triono** yang pada pokoknya menerangkan bahwa mutasi Para Penggugat merupakan penurunan jabatan, bahwa apabila dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi **Amrizal, Arman Siagian dan Riza Wati** yang pada pokoknya menerangkan alasan mutasi Para Penggugat adalah karena Para Penggugat tidak mengindahkan aturan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat melakukan penolakan secara tertulis atas mutasi yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan mutasi demosi terhadap Para Penggugat tanpa kesalahan dan meminta agar mutasi dimaksud dibatalkan, bahwa bila dihubungkan pula dengan surat mutasi (bukti **P-3 = T-1**) tersebut di atas yang tidak menyebutkan secara jelas alasan mutasi sehingga tidak ditemukan fakta aturan mana yang tidak dijalankan oleh Para Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **P-7 = T-2** berupa Surat Peringatan Pertama (SP-1) dari Tergugat kepada Para Penggugat Nomor : SP.KBN.002/IV/2022 Tanggal 06 April 2022 dan keterangan saksi **Masroria Pardede** yang pada pokoknya menerangkan Tergugat tidak menanggapi permintaan bipartit dari Para Penggugat namun kemudian mengeluarkan Surat Peringatan I kepada Para Penggugat, bahwa bila dihubungkan dengan bukti **P-4, P-5 dan P-6** tersebut diatas, Majelis Hakim menemukan fakta Tergugat mengeluarkan surat peringatan dengan alasan tidak melaksanakan tugas sebagai pemanen sehari setelah Para Penggugat menyampaikan penolakan mutasi dan permohonan perundingan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **P-8** berupa Surat Para Penggugat Nomor : 05/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/ 05/2022 Tanggal 11 April 2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit Masalah THR dan BPJS Ketenagakerjaan, bukti **P-9** berupa Surat Tanda Terima, atas Surat Para Penggugat Nomor:

Halaman 33 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr





05/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 11 April 2022, bila dihubungkan dengan bukti **P-10** berupa Surat Peringatan Kedua (SP-2) Nomor: SP/KBN.003/IV/2002 yang diberikan Tergugat kepada Para Penggugat pada Tanggal 13 April 2022 serta keterangan saksi **Triono** yang pada pokoknya menerangkan THR sebelumnya dibayarkan setengah dari upah dan pekerja Tergugat yang berjumlah 46 orang tidak diikutkan JHT-BPJS, Majelis Hakim menemukan fakta pekerja pada Tergugat tidak diikutsertakan pada BPJS Ketenagakerjaan oleh karenanya Para Penggugat telah mengajukan perundingan kepada Tergugat mengenai pembayaran Tunjangan Hari Raya dan BPJS Ketenagakerjaan namun tidak ditanggapi oleh Tergugat namun Tergugat beberapa hari kemudian mengeluarkan Surat Peringatan ke-2 / SP-2 terhadap Para Penggugat dengan alasan tidak melaksanakan pekerjaan sebagai pemanen dari tanggal 5 sampai dengan 13 April 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-11** berupa Surat dari Pengurus Daerah Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSPPP-SPSI) Provinsi Riau selaku Jajaran Serikat Pekerja Para Penggugat Nomor : 36/PD.FSPPP-SPSI/R/04/2022 Tanggal 18 April 2022 kepada Tergugat, bukti **P-12** berupa Tanda Terima dari Tergugat atas Surat PD FSPPP-SPSI Provinsi Riau Nomor : 36/PD.FSPPP-SPSI/R/04/2022 Tanggal 18 April 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Para Penggugat telah menyampaikan kepada Tergugat mengenai adanya dugaan tindakan menghalang-halangi hak berserikat dan tidak ditemukan fakta Tergugat telah menanggapi surat mengenai dugaan dimaksud;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **P-13** berupa Surat Para Penggugat kepada Tergugat Nomor: 06/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 19 April 2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit – II (Kedua) atas THR dan BPJS Ketenagakerjaan, bukti **P-14** berupa Tanda Terima Tergugat Atas Surat Para Penggugat Nomor :06/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 19 April 2022 Tentang Permintaan Perundingan Bipartit Kedua THR dan BPJS Ketenagakerjaan, Majelis Hakim menemukan fakta Para Penggugat telah mengajukan kembali perundingan mengenai THR dan BPJS Ketenagakerjaan karena belum adanya tanggapan dari Tergugat terhadap permohonan terdahulu (vide bukti **P-9** dan **P-10**);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-15** tentang Surat Para Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor : 05/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 22 April 2022 Tentang

Halaman 34 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Masalah Mutasi Pekerjaan, bukti **P-16** berupa Tanda Terima Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis atas Surat Para Penggugat Nomor : 05/PUK.SPPP-SPSI/PATDT/04/2022 Tanggal 22 April 2022 bila dihubungkan dengan bukti **P-4**, **P-5** dan **P-6** tersebut di atas dan bukti **T-6** berupa Risalah Bipartit pada hari Jumat, tanggal 05 Agustus 2022 serta keterangan saksi **Masroria Pardede** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Para Penggugat pernah membuat pengaduan ke Disnaker tentang masalah mutasi dan tak terima turun jabatan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat tidak menanggapi permohonan berunding dari Para Penggugat mengenai mutasi Para Penggugat sehingga kemudian Para Penggugat membuat pengaduan kepada Dinas yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan setempat namun kemudian pada tanggal 5 Agustus 2022 dilaksanakan perundingan bipartit setelah Para Penggugat mencatatkan perselisihan PHK ke Disnakertrans yaitu pada tanggal 13 Juni 2022, tapi tidak tercapai kesepakatan dengan demikian perundingan bipartit dimaksud menurut Majelis Hakim hanya sekedar memenuhi persyaratan formil untuk syarat mediasi setelah pencatatan perselisihan hubungan industrial semata;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-17=T-4** berupa Surat Peringatan Ketiga (SP-3) Nomor: SP/KBN.004/IV/2002 yang diberikan Tergugat kepada Para Penggugat pada Tanggal 25 April 2022, Majelis Hakim menemukan fakta Tergugat telah mengeluarkan Surat Peringat ke-3 / SP-3 terhadap Para Penggugat dengan alasan tidak melaksanakan pekerjaan memanen sejak tanggal 5 sampai dengan 23 April 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-18** berupa Surat Para Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor : 07/PUK.SPPP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 10 Mei 2022 Tentang Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Masalah THR dan BPJS Ketenagakerjaan, dan bukti **P-19** berupa Tanda Terima Dinas Tenaga Kerja, atas Surat Para Penggugat Nomor : 07/PUK.SPPP-SPSI/PATDT/ 05/ 2022 Tanggal 10 Mei 2022 serta saksi **Masroria Pardede** yang pada pokoknya menerangkan pernah ada pengaduan ke Disnaker mengenai BPJS, Majelis Hakim menemukan fakta Tergugat tidak pernah menanggapi permohonan berunding dari Para Penggugat selaku pengurus serikat pekerja mengenai pembayaran THR dan kepesertaan BPJS pekerja kepada Tergugat sehingga

Halaman 35 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Para Penggugat membuat mencatatkan perselisihan dimaksud ke Dinas yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan setempat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-20=T-5** tentang Surat Tergugat Kepada Para Penggugat Nomor: SKEP/KBN/005/V/2022 Tanggal 17 Mei 2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Para Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah memutus hubungan kerja Para Penggugat terhitung sejak tanggal 18 Mei 2022 dengan alasan tidak menjalankan mutasi tanggal 2 April 2022 dan tidak mengerjakan tugas memanen sejak tanggal 5 April 2022 dan telah diberikan surat peringatan 1 sampai dengan surat peringatan 3, dan Tergugat telah melarang Para Penggugat masuk ke kebun sejak tanggal 19 Mei 2022;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti **P-21** berupa Surat Para Penggugat Kepada Tergugat Nomor: 09/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 18 Mei 2022 Perihal Permintaan Perundingan Bipartit atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat, bukti **P-22** berupa Tanda Terima Tergugat, atas Surat Para Penggugat Nomor : 09/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/ 05/ 2022 Tanggal 18 Mei 2022, bukti **P-23** berupa Surat Para Penggugat Kepada Tergugat Nomor: 10/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/05/2022 Tanggal 30 Mei 2022 Perihal Permintaan Perundingan Bipart - II (Kedua) atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat, bukti **P-24** Tanda Terima Tergugat, atas Surat Para Penggugat Nomor : 10/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/ 05/ 2022 Tanggal 18 Mei 2022, bukti **P-25** berupa Surat Para Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor : 12/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/06/2022 Tanggal 13 Juni 2022 Tentang Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat, bukti **P-26** berupa Tanda Terima Dinas Tenaga Kerja, atas Surat Para Penggugat Nomor : 12/PUK.SPMP-SPSI/PATDT/06/ 2022 Tanggal 13 Juni 2022, bukti **P-27** berupa Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis Nomor : 560/DTKT-HIJ/2022/495 Tanggal 22 Agustus 2022 atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, bukti **T-6** berupa Risalah Bipartit pada hari Jumat, tanggal 05 Agustus 2022, dan bukti **T-7** berupa Risalah Perundingan Tripartit pada hari Senin tanggal 15 Agustus 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat tersebut telah diajukan permohonan perundingan secara bipartit oleh Para Penggugat sebanyak 2(dua) kali namun tidak menemukan kesepakatan dengan Tergugat

Halaman 36 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



sehingga akhirnya Para Penggugat mencatatkan perselisihan pemutusan kerja dimaksud kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang kemudian memediasi perundingan antara Para Penggugat dengan Tergugat namun tidak mencapai kesepakatan dan dalam hal ini Mediator berkesimpulan pemutusan hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat dapat dibenarkan dan oleh karenanya mengeluarkan anjuran yang pada pokoknya menganjurkan agar Tergugat membayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja Para Penggugat karena kesalahan yang senyatanya ditolak oleh Para Penggugat dengan mengajukan gugatan *a quo* kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;

Menimbang bahwa dari alat bukti **T-8** tentang Berita Acara Kunjungan dari BPJS Ketenagakerjaan tanggal 12 Juli 2022 serta Saksi **Masroria Pardede** yang pada pokoknya menerangkan BPJS baru diadakan setelah adanya serikat pekerja dan adanya pengaduan ke Disnaker mengenai BPJS dan saksi **Riza Wati** yang pada pokoknya menerangkan pekerja diikutkan BPJS mulai Agustus 2022 bila dihubungkan dengan bukti **P-18** dan **P-19** tersebut diatas, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa, pekerja kemudian didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan oleh Tergugat selaku pemberi kerja dengan memberikan data anggota karyawan kepada BPJS sebanyak 44 orang saat kunjungan dari BPJS tanggal 12 Juli 2022 setelah adanya pencatatan perselisihan mengenai THR dan BPJS yang dilakukan oleh Para Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi **Masroria Pardede** dan saksi **Triono** yang pada pokoknya menerangkan sebelum adanya serikat pekerja upah dibayarkan dibawah UMK, pekerja tidak diikutkan BPJS dan THR dibayar hanya setengah dari UMK namun setelah ada serikat pekerja upah dibayarkan sesuai UMK dan pekerja diikutkan program BPJS serta THR dibayarkan penuh sesuai UMK, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hak-hak normatif pekerja pada Tergugat dibayarkan sesuai ketentuan yang berlaku setelah adanya serikat pekerja yang notabene dipimpin oleh Para Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi **Riza Wati** yang pada pokoknya menerangkan bahwa para pekerja pada Tergugat untuk dapat bekerja hanya membuat permohonan dan setelah itu langsung dipekerjakan dan di perusahaan tidak ada peraturan perusahaan hal mana bersesuaian dengan keterangan saksi **Amran Siagian**, **Amrizal** dan saksi **Triono** yang pada pokoknya menerangkan tidak ada peraturan perusahaan dan bahwa selama persidangan pemeriksaan perkara tidak ditemukan adanya perjanjian kerja

Halaman 37 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



tertulis antara Para Penggugat dengan Tergugat dan tidak pula ditemukan adanya Peraturan Perusahaan yang menjadi sarana hubungan kerja antara para pihak, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dibuat secara lisan sementara hak dan kewajiban diantara para pihak tidak diatur secara tertulis dan hanya didasarkan kepada kebiasaan yang ada pada perkebunan sebagaimana yang didalilkan Tergugat bahwa berdasarkan peraturan perkebunan jam 10 malam semua karyawan harus sudah ada di kebun namun adanya aturan tersebut tidak didukung dengan dokumen aturan tertulis yang memadai;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi **Triono** yang pada pokoknya menerangkan jumlah karyawan ada sebanyak 46 orang dengan luas kebun kurang lebih 300 (tiga ratus) hektar, dan keterangan saksi **Arman Siagian** yang pada pokoknya menerangkan terdapat 13 (tigabelas) orang pemanen yang berada dibawah pengawasan saksi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat mempekerjakan lebih dari 10 (sepuluh) orang;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 108 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

(1) *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.,* maka dengan jumlah pekerja yang lebih dari 10 (sepuluh) orang Tergugat berkewajiban untuk membuat peraturan perusahaan namun faktanya Tergugat belum membuatnya;

Menimbang bahwa apabila mencermati kronologi awal mula terjadinya perselisihan diantara para pihak yaitu bermula dengan adanya pendirian serikat pekerja oleh Para Penggugat yang kemudian dicatatkan kepada dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang mana kemudian oleh Para Penggugat mengenai keberadaan serikat pekerja diberitahukan kepada Tergugat dengan melampirkan bukti pencatatan pada tanggal 2 April 2022 yang kemudian direspon oleh Tergugat dengan mengeluarkan surat mutasi terhadap Para Penggugat tanpa disertai alasan yang jelas pada hari yang sama, Majelis Hakim berpendapat bahwa tindakan Tergugat tersebut berkaitan erat dengan pendirian dan pencatatan serikat pekerja oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa sekalipun mutasi pada dasarnya merupakan hak prerogative perusahaan terhadap karyawannya yang merupakan bagian dari syarat kerja yang dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan

Halaman 38 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr





Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, namun demikian mutasi harus dilakukan dengan memperhatikan kepatutan, kelayakan dan kewajaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana telah dipersyaratkan dalam ketentuan Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

**Pasal 32**

- (1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.*
- (2) *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*

Menimbang, bahwa yang dimaksudkan dengan asas terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan, yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan, yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu, sementara yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja;

Menimbang, bahwa apabila suatu mutasi dikaitkan dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada dasarnya dapat dibenarkan selama memiliki dasar/alasan yang jelas dan mengenai hal tersebut sudah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama serta sehingga dapat menjamin hak-hak masing-masing baik Pengusaha maupun Pekerja dalam hubungan kerja sehingga dapat menghindari kesewenangan yang dilakukan satu pihak ke pihak lain;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan mutasi sekaligus demosi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat pada tanggal 2 April 2022 tidak memiliki dasar/alasan yang jelas yang kemudian ditolak oleh

Halaman 39 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Para Penggugat dengan tidak menjalankan mutasi dan kemudian direspon oleh Tergugat dengan pemberian Surat Peringatan I / SP-1 sampai dengan SP-3 yang kemudian berujung kepada pemutusan hubungan kerja, maka menurut Majelis Hakim mutasi dimaksud merupakan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf g Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang berbunyi sebagai berikut:

*Pasal 153*

- (1) *Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan...*
  - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*
- (2) *Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.*

Menimbang bahwa hak berserikat dan berkumpul merupakan hak yang dijamin oleh konstitusi dan pendirian serikat pekerja merupakan hak dari para pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 5 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi:

*Pasal 5*

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.*

Menimbang bahwa berdasarkan fakta persidangan jumlah karyawan Tergugat lebih dari 10 (sepuluh) orang, maka berdasarkan ketentuan diatas pekerja berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan pendirian serikat pekerja oleh Para Penggugat sah menurut hukum;

Menimbang bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar

Halaman 40 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sementara tujuan dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh telah diatur dalam ketentuan Pasal 4 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut yaitu:

**Pasal 4**

- (1) *Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.*
- (2) *Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:*
  - a. *sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;*
  - b. *sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;*
  - c. *sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
  - d. *sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;*
  - e. *sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
  - f. *sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.*

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 25 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh selanjutnya diatur bahwa Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya, bahwa dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat Para Penggugat dalam kapasitasnya sebagai pengurus serikat pekerja telah melaksanakan ketentuan dimaksud dengan memberitahukan keberadaan serikat pekerja kepada Tergugat pada tanggal 2 April 2022 tersebut yang kemudian direspon oleh Tergugat dengan mengeluarkan surat mutasi terhadap Para Penggugat pada hari yang sama yang kemudian berujung pemutusan hubungan kerja Para Penggugat karena tidak menjalani mutasi dimaksud,

Halaman 41 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



bahwa menurut Majelis Hakim tindakan Tergugat tanpa alasan yang jelas memutasi sekaligus demosi terhadap Para Penggugat yang kemudian berujung kepada pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan tindakan balasan yang tidak berdasar hukum dan tidak dapat dibenarkan karena melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dimana ditegaskan: *siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:..... a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;*

Menimbang, bahwa tindakan mutasi demosi tanpa alasan yang jelas dapat dimaknai sebagai bentuk "*constructive dismissal*" yaitu suatu tindakan yang dilakukan terhadap pekerja sehingga membuat pekerja tidak nyaman dengan harapan pada akhirnya pekerja melakukan perbuatan atau hal-hal yang dapat mengakibatkan pekerja diputus hubungan kerjanya, oleh karenanya Majelis Hakim memandang tindakan tidak melaksanakan mutasi oleh Para Penggugat hanya merupakan eksekusi dari mutasi demosi yang dilakukan oleh Tergugat sehingga yang menjadi pokok perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah mengenai mutasi demosi tersebut dengan demikian surat peringatan serta pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat dengan alasan tidak melaksanakan mutasi menurut Majelis Hakim tidak relevan dengan demikian PHK terhadap Para Penggugat beserta surat peringatan yang mendahuluinya harus dinyatakan tidak sah dan oleh karenanya batal demi hukum;

Menimbang, bahwa perlindungan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah diatur dalam Konvensi ILO No 98 yang telah diratifikasi melalui Undang Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi No.98 Organisasi Perburuhan Internasional yang mana dalam ketentuan Pasal 1 yang berbunyi sebagai berikut:

*Pasal 1*

- 1. Buruh harus dapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan pembedaan anti serikat buruh berhubung dengan pekerjaannya.*



2. *Perlindungan demikian harus digunakan terutama terhadap tindakantindakan yang bermaksud:*
  - (a) *mensyaratkan kepada buruh, bahwa ia tidak akan masuk suatu serikat buruh atau harus melepaskan keanggotaannya;*
  - (b) *menyebabkan pemberhentian, atau secara lain merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat buruh atau karena turut serta dalam tindakan-tindakan serikat buruh di luar jam-jam bekerja atau dengan persetujuan majikan dalam waktu jam bekerja.*

Menimbang, bahwa sebagai bentuk pelaksanaan konvensi ILO No.98 tersebut Pemerintah telah mengatur perlindungan terhadap tindakan Pemberangusan serikat Pekerja/serikat Buruh dalam Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 28 sebagaimana telah disebutkan diatas, dengan demikian mutasi dan pemutusan hubungan kerja termasuk pemberian Surat Peringatan 1/SP-1 sampai dengan SP-3 yang dilakukan oleh Tergugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan demikian petitum pokok gugatan angka 2 tersebut diatas dapat dikabulkan dan petitum gugatan angka 3, angka 4 dan angka 5 dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa bila mengacu kepada ketentuan Pasal 153 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang tersebut diatas yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan, namun oleh karena dalam gugatannya Para Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat karena tidak akan mungkin lagi terjadi hubungan kerja yang harmonis, maka hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan dengan demikian petitum gugatan angka 6 dan angka 7 dapat dikabulkan;

Menimbang bahwa atas pemutusan hubungan kerjanya kepada Para Penggugat diberikan hak-hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun

Halaman 43 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr





2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, jo Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja masing-masing sebagai berikut:

1. Penggugat 1 (Erlinton Rajagukguk) masa kerja 4 (empat) tahun dan 1 (satu) bulan upah tetap terakhir Rp4.400.000,00 :
  - a. Uang Pesangon :  $1 \times 5 \times \text{Rp}4.400.000,00 = \text{Rp}22.000.000,00$
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja :  $2 \times \text{Rp}4.400.000,00 = \text{Rp}8.800.000,00$ ;
  - c. Uang Penggantian Hak berupa cuti yang belum dijalani:  $4 \times \text{Rp}4.400.000,00/25 = \text{Rp}704.000,00$Jumlah : **Rp31.504.000,00**;
2. Penggugat 2 (Mangatas Gurning) masa kerja 5 (lima ( tahun ) dan 11 (sebelas) bulan upah tetap terakhir Rp3.600.000,00 :
  - a. Uang Pesangon :  $1 \times 6 \times \text{Rp}3.600.646,00 = \text{Rp}21.603.876,00$ ;
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja :  $2 \times \text{Rp}3.600.646,00 = \text{Rp}7.201.292,00$ ;
  - c. Uang Penggantian Hak berupa cuti yang belum dijalani :  $4 \times \text{Rp}3.600.646,00/25 = \text{Rp}576.103,36$ ;Jumlah : **Rp29.381.271,36**;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan Tergugat telah melarang Para Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan terhitung sejak tanggal 19 Mei 2022 dan oleh karena pemutusan hubungan kerja tidak sah, maka terhadap tuntutan upah bulan Juni sampai dengan November 2022 menurut Majelis Hakim harus dimaknai sebagai upah proses, bahwa sesuai ketentuan Pasal 157A Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, kepadanya diberikan upah proses masing-masing selama 6 (enam) bulan sebagai berikut:

1. Penggugat 1 (Erlinton Rajagukguk) :  $6 \times \text{Rp}4.400.000,00 = \text{Rp}26.400.000,00$ ;



2. Penggugat 2 (Mangatas Gurning) :  $6 \times \text{Rp}3.600.646,00 = \text{Rp}21.603.876,00$ ;

Menimbang bahwa terhadap tuntutan kekurangan THR sebagaimana yang dimohonkan, oleh karena tidak didukung alat bukti yang memadai mengenai berapa jumlah pasti yang telah diterima oleh Para Penggugat, oleh karenanya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan berupa Program Jaminan Hari Tua, oleh karena berdasarkan fakta persidangan Tergugat baru mengikutsertakan pekerjaannya sejak bulan Agustus 2022, Majelis Hakim berpendapat Para Penggugat menurut hukum berdasarkan ketentuan Pasal 15 UU No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial jo Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua berhak atas pembayaran iuran JHT sebagaimana dituntut dan kepadanya dapat dibayarkan hak atas JHT tersebut masing-masing:

1. Penggugat 1 (Erlinton Rajagukguk) : **Rp5.951.192,00**;

2. Penggugat 2 (Mangatas Gurning) : **Rp8.017.799,00**;

Menimbang bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka atas pemutusan hubungan kerja Para Penggugat tersebut diatas, Tergugat wajib membayar hak-hak Para Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Upah Proses dan Iuran JHT BPJS dengan jumlah semuanya sebagai berikut:

1. Penggugat 1 (Erlinton Rajagukguk) :  $\text{Rp}31.504.000,00 + \text{Rp}26.400.000,00 + \text{Rp}5.951.192,00 = \text{Rp}40.095.192,00$  yang dibulatkan menjadi **Rp40.095.000,00 (empat puluh juta sembilan puluh lima ribu rupiah)**;

2. Penggugat 2 (Mangatas Gurning) :  $\text{Rp}29.381.271,36 + \text{Rp}21.603.876,00 + \text{Rp}8.017.799,00 = \text{Rp}59.002.946,36$  yang dibulatkan menjadi **Rp59.003.000,00 (lima puluh sembilan juta tiga ribu rupiah)**;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas petitum gugatan Para Penggugat angka 8 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut diatas gugatan Para Penggugat dikabulkan untuk sebagian;



Menimbang bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 8 RV, Pasal 1328 KUHPdata, Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 153 ayat (1) huruf g, Pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), dan Pasal 157A, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 25, dan Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 15 Undang Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

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

##### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

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

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menyatakan Mutasi Kerja Dengan Penurunan Jabatan dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat karena Membentuk dan Menjalankan Kegiatan Serikat Pekerja bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;

Halaman 46 dari 48 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



4. Menyatakan Surat Mutasi Pekerjaan Nomor : SKEP/KBN.001/IV/2022 Tanggal 02 April 2022 batal demi Hukum
5. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : SKEP/KBN 005/V/2022 Tanggal 17 Mei 2022 beserta Surat Peringatan yang mendahuluinya batal demi Hukum;
6. Menyatakan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tetap berlanjut sampai Putusan Perkara ini dibacakan;
7. Menyatakan putus hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan;
8. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Para Penggugat atas pemutusan hubungan kerja berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Upah Proses dan Iuran JHT BPJS masing-masing sebagai berikut:
  - a. Penggugat I (Erlington Rajagukguk) sejumlah **Rp40.095.000,00 (empat puluh juta sembilan puluh lima ribu rupiah);**
  - b. Penggugat II (Mangatas Gurning) **Rp59.003.000,00 (lima puluh sembilan juta tiga ribu rupiah);**
9. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
10. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp70.000,00 (tujuh puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Kamis, tanggal 1 Agustus 2024, oleh kami, **DANIEL RONALD, S.H., M.Hum**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.** dan **YULIAZMEN, S.H.** masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr tanggal 17 Mei 2024, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 8 Agustus 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, DEDY TIAS DIANTO, S.H, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,



ARSYAWAL, S.E., S.H.

DANIEL RONALD, S.H., M.Hum

YULIAZMEN, S.H.

Panitera Pengganti,

DEDY TIAS DIANTO, S.H

Perincian biaya :

1. Panggilan Tergugat .....	:	Rp20.000,00;
2. A T .....	:	Rp50.000,00;
K .....	:	
Jumlah .....	:	Rp70.000,00;
		( tujuh puluh ribu rupiah)