



PUTUSAN

Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

DIREKSI PT. RIAU ABDI SENTOSA , berkedudukan di Jalan Riau Ujung No.89 Pekanbaru-Riau diwakili oleh **WILLIE LIE** selaku Direktur dalam hal ini memberi kuasa kepada **ANDRIANO WIJAYA** jabatan Manager Humas/HRD PT. Riau Abdi Sentosa, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Januari 2022 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 31 Januari 2022 nomor register 27/SK/PHI/2022/PN Pbr.....**Penggugat** ;

Lawan

AHMAD EFFENDI , beralamat di Perum Wisma Kualu Permai Blok B-08 RT/RW.009/008, Kelurahan Tuah Karya, Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dalam hal ini memberi kuasa kepada :

1. **ROY MARTIN MARPAUNG ST,**
2. **ERYANTO SIAGIAN , SH,**
3. **ERI SURYA WIBOWO, SH,**
4. **SYAFRI R SIRAIT, SH,**
5. **RONAL E HUTAGALUNG SH,**
6. **IRWAN JAYA ZAY , SH,**
7. **YUFRIZAL, SE**

semuanya adalah Pengurus DPC Serikat Pekerja Nasional Pekanbaru yang beralamat di Jl. Parit Indah Nomor : 888 E Lt.2 ,Kel. Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kotamadya Pekanbaru berdasarkan Surat Kuasa Khusus Substitusi tanggal 08 Februari 2022 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan

Halaman 1 dari 30 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 17 Pebruari 2022
nomor register 42/SK/PHI/2022/PN Pbr.....**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 Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 2 Februari 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 3 Februari 2022 dalam Register Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat adalah karyawan pada perusahaan Penggugat dan bekerja sejak tanggal 10 Maret 2012, jabatan Saleman Unilever dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.3.000.000,- perbulan;
2. Bahwa Penggugat memutuskan hubungan kerja (PHK) Tergugat dihitung sejak tanggal 05 Juni 2021 atas dasar alasan dikualifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri secara sepihak dari perusahaan Penggugat karena telah mangkir atau tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja lebih berturut-turut dari tanggal 31 Mei 2021 s/d tanggal 05 Juni 2021 tanpa keterangan yang sah dan pemberitahuan kepada atasan/pimpinan;
3. Bahwa sebelumnya pada tanggal 17 Mei 2021 Tergugat meminta cuti kepada atasannya (Sdr. Willix) menyatakan mau pulang ke Medan (Sumatera Utara) untuk menjenguk orang tua yang sakit dan oleh atasan menginformasikan kepada Tergugat bahwa sesuai SOP perusahaan pengajuan cuti adalah sebulan sebelum hari atau tanggal dimulainya cuti, namun oleh atasan Tergugat menyatakan coba saja buat permintaan dulu nanti biar diajukan kepada pimpinan dan keesokan harinya atasan Tergugat memberikan form pengajuan cuti kepada Tergugat untuk diisi akan tetapi form cuti tersebut tidak pernah diberikan oleh Tergugat kepada atasan Tergugat;
4. Bahwa pada hari Senin, tanggal 31 Mei 2021 Tergugat telah tidak masuk bekerja alasan sakit dan oleh karena pada hari Rabu tanggal 2 Juni 2021

Halaman 2 dari 30 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



Tergugat juga tetap tidak masuk bekerja oleh pihak Penggugat mencari informasi mendatangi rumah/ tempat kediaman Tergugat dan isteri Tergugat menyatakan bahwa Tergugat telah berangkat ke Medan pada hari Sabtu tanggal 29 Mei 2021;

5. Bahwa sehubungan dengan situasi Pandemi Covid 19 pada saat tersebut masih dalam kondisi PPKM dan sebelumnya perusahaan telah mengeluarkan himbauan agar seluruh karyawan tidak melakukan perjalanan ke luar daerah/kota dalam rangka memutus mata rantai penyebaran Virus Covid 19 berdasarkan himbauan Pemerintah akan tetapi Tergugat masih tetap berangkat ke luar daerah (Medan/Sumatera Utara) dan hal tersebut juga dilakukan Tergugat tanpa izin dan pemberitahuan kepada pimpinan perusahaan;
6. Bahwa terhadap pelanggaran atas himbauan perusahaan agar tidak melakukan perjalanan keluar daerah tersebut disertai dengan tidak masuknya Tergugat bekerja sejak tanggal 31 Mei 2021 s/d tanggal 03 Juni 2021 atau selama 3 (tiga) hari kerja tanpa keterangan yang sah dan tanpa pemberitahuan kepada atasan/pimpinan oleh Penggugat telah berupaya melakukan pembinaan dengan mengeluarkan/ memberikan Surat Panggilan I (Pertama) No.05/RAS-PB//VI/2021 tanggal 03 Juni 2021 kepada Tergugat untuk masuk bekerja sebagaimana mestinya dan agar menghadap atasan/pimpinan pada tanggal 04 Juni 2021;
7. Bahwa oleh karena Tergugat tidak mengindahkan Surat Panggilan I (Pertama) tersebut dan kemudian juga tetap tidak masuk bekerja pada tanggal 04 Juni 2021, maka perusahaan Penggugat selanjutnya mengeluarkan/memberikan Surat Panggilan II (Kedua) No.06/RAS-PB//VI/2021 tanggal 04 Juni 2021 kepada Tergugat akan tetapi Tergugat tetap tidak mengindahkannya dan juga tidak memenuhi Surat Panggilan II (Kedua) tersebut;
8. Bahwa oleh karena baik secara fakta maupun hukum terhadap perbuatan dan tindakan Tergugat tersebut yang telah mangkir/tidak masuk bekerja tanpa alasan dan pemberitahuan yang sah kepada atasan/pimpinan oleh perusahaan Tergugat sebelumnya telah pula melakukan upaya pembinaan terlebih dahulu dengan memberikan Surat Panggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali, yakni :



a. Surat Panggilan I (Pertama), surat No.05/RAS-PB/VI/2021 tanggal 03 Juni 2021, dengan alasan dan bukti :

- Tidak masuk bekerja/mangkir selama 4 (empat) hari kerja berturut-turut dari tanggal 31 Mei 2021 s/d tanggal 03 Juni 2021 tanpa keterangan yang sah dan tanpa pemberitahuan kepada pimpinan/atasan;
- Surat Panggilan diantar langsung oleh pihak Penggugat ke rumah/tempat kediaman Tergugat dan diterima isteri Tergugat;

b. Surat Panggilan II (Kedua), surat No.06/RAS-PB/VI/2021 tanggal 04 Juni 2021, dengan alasan dan bukti :

- Tidak masuk bekerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut dari tanggal 31 Mei 2021 s/d tanggal 05 Juni 2021 tanpa keterangan yang sah dan tanpa pemberitahuan kepada pimpinan/ atasan;
- Surat Panggilan dikirim ke alamat rumah/tempat kediaman Tergugat melalui Jasa Pengiriman JNE ;

9. Bahwa terhadap sikap dan perbuatan Tergugat yang tidak mengindahkan Surat Panggilan Tergugat walau telah disampaikan sebanyak 2 (dua) kali dan masih tetap mangkir/tidak masuk bekerja menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya, maka untuk memberikan kepastian hukum dalam perkara *a quo*, Penggugat melalui surat No.01/PHK/09/IX/2021 tanggal 14 Juni 2021, Tergugat diputuskan hubungan kerja (PHK) terhitung sejak tanggal 05 Juni 2021 dengan dasar alasan Tergugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri secara sepihak dari PT. Riau Abdi Sentosa;

10. Bahwa hal tersebut telah dapat menjadi bukti hukum bahwa Penggugat tidak pernah bermaksud mengakhiri hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat, akan tetapi sebaliknya Tergugat-lah yang mengehendaki secara sepihak atas perbuatannya sendiri yang mangkir, tidak melaksanakan kewajibannya untuk masuk bekerja sebagaimana mestinya dan berdasarkan data dan bukti absensi kehadiran karyawan bulan Mei 2021 dan Juni 2021 Tergugat telah mangkir/tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari kerja lebih secara berturut-turut sejak tanggal 31 Mei 2021;



11. Bahwa PHK terjadi terhadap Tergugat tidak datang atas inisiatif dan atas kehendak sepihak dari Penggugat, akan tetapi PHK terjadi adalah berdasarkan causa atas kehendak Tergugat sepihak sebagai akibat tindakan dan perbuatannya yang telah mangkir, tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja lebih berturut-turut padahal sebelumnya Penggugat juga telah melakukan upaya pembinaan guna menghindari terjadinya PHK dengan melakukan upaya pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali yaitu Surat Panggilan I (Pertama), No.05/RAS-PB/VI/2021 tanggal 03 Juni 2021 dan Surat Panggilan II (Kedua), No.06/RAS-PB/VI/2021 tanggal 04 Juni 2021 namun Tergugat tetap tidak mengindahkannya;
12. Bahwa mencermati dan memperhatikan perbuatan dan tindakan Tergugat tersebut yang tetap tidak menunjukkan perubahan sikap untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya sebagai seorang karyawan walaupun sebelumnya Penggugat telah melakukan upaya pembinaan dengan memberikan/ menyampaikan 2 (dua) kali Surat Panggilan guna menghindari terjadinya PHK, akan tetapi Tergugat tetap tidak merubah sikap untuk masuk bekerja melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya sehingga berdasarkan hal tersebut secara fakta bukan Penggugat yang menghendaki terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) atau bukan Penggugat sepihak yang bermaksud melakukan PHK terhadap Tergugat, akan tetapi adalah semata-mata hanya sebagai akibat hukum karena tindakan/perbuatan Tergugat-lah yang tidak menghendaki lagi melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat;
13. Bahwa berdasarkan dasar alasan pemutusan hubungan kerja karena Tergugat yang telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali maka berdasarkan Pasal 154 A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo Pasal 51 Peraturan Pemerintah R.I Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan



bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka pekerja/buruh berhak atas:

- a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

14. Bahwa selanjutnya selain dari pada itu guna memenuhi ketentuan diatur pada Pasal 108 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Penggugat telah membuat Peraturan Perusahaan dan mendapat pengesahan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dimana terhadap pekerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai ketentuan diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa, pada:

Pasal 73

PHK Karena Pekerja Mangkir 5 Hari Berturut-Turut

Karyawan yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa izin resmi sebelumnya dan karyawan tidak dapat memberikan keterangan dengan bukti yang sah yang dapat diterima oleh Perusahaan, dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dapat diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Pasal 80

Uang Pisah

1. *Besarnya pemberian uang pisah kepada karyawan yang mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri ditetapkan memperoleh uang pisah sebagai berikut :*
 - a. *Masa kerja 3 tahun kurang 5 tahun mendapat 1/2 (setengah) bulan upah pokok.*
 - b. *Masa kerja 5 tahun kurang 8 tahun mendapat 1 (satu) bulan upah pokok.*
 - c. *Masa kerja 8 tahun atau lebih mendapat 2 (dua) bulan upah pokok.*
2. *Besarnya pemberian uang pisah kepada karyawan yang dikualifikasikan mengundurkan diri atau akibat mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut turut ditetapkan hanya memperoleh **uang pisah sebesar 50% (lima puluh persen) dari ketentuan diatur pada ayat (1) diatas.***



15. Bahwa dengan demikian sangatlah berdasar dan berlandaskan hukum atas pengakhiran hubungan kerja (PHK) Tergugat oleh Penggugat tanpa memberikan kompensasi/membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta ganti rugi lainnya kepada Tergugat karena selain memberikan efek jera adalah juga menjadi bentuk upaya penegakan tata tertib kerja dan aturan hukum di perusahaan Penggugat agar tidak menjadi preseden buruk kedepannya bagi karyawan yang lainnya melakukan hal, perbuatan dan tindakan yang sama/sejenis semata hanya untuk tujuan yang sama guna mendapatkan uang pesangon dan ganti rugi lainnya dari perusahaan Penggugat;
16. Bahwa oleh karena berdasarkan fakta pada peristiwa hukum sesungguhnya PHK terjadi bukanlah sebagai akibat perbuatan atau kehendak atas inisiatif Penggugat sepihak akan tetapi semata-mata hanyalah sebagai akibat dari perbuatan dan tindakan Tergugat sendirilah yang menghendaki terjadinya PHK, sehingga sangatlah berdasar pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam perkara ini dilakukan terhitung sejak tanggal 5 Juni 2021;
17. Bahwa selanjutnya berdasarkan fakta dan bukti-bukti yang ada terhadap perbuatan dan tindakan Tergugat tersebut telah cukup menjadi alasan dan landasan dasar hukum sebagaimana telah diatur didalam Peraturan Perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa, Tergugat telah dapat dikualifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri secara sepihak dari perusahaan dan Penggugat hanya berkewajiban memberikan uang pisah kepada Tergugat dengan masa kerja 8 (delapan) tahun lebih sebesar 1 (satu) bulan upah atau 50% (lima puluh persen) dari 2 (dua) bulan upah;
18. Bahwa terhadap permasalahan pemutusan hubungan kerja tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau telah melakukan mediasi dan mengeluarkan anjuran tertulis Nomor : 560/Disnakertrans-HK/203 tanggal 18 Januari 2022;
19. Bahwa Penggugat sangat keberatan dan dirugikan dengan Anjuran tertulis Mediator yang menganjurkan agar Penggugat membayar kepada Tergugat berupa :
- | | |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|
| a. Uang Pesangon, $0,5 \times 9 \times \text{Rp.3.000.000,-}$ | = Rp.13.500.000,- |
| b. Uang Penghargaan M.K, $4 \times \text{Rp.3.000.000,-}$ | = Rp.12.000.000,- |



Jumlah = Rp.25.500.000,- (Dua puluh lima juta lima ratus ribu rupiah)

20. Bahwa Mediator didalam pertimbangan hukum dan kesimpulan pada anjuran tertulisnya tidak sedikitpun mencermati nilai-nilai asas kepatutan yang berkeadilan dan dasar pertimbangan hukumnya adalah telah keliru dan salah besar dengan mengacu kepada ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan ketentuan uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) dengan mana Mediator telah mendalilkan Surat Panggilan I (Pertama) dan II (Kedua) dalam perkara *a quo* dimaknai Surat Peringatan sebagai dasar *causa* Tergugat melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan padahal secara Fakta dan Hukum yang melandasi alasan PHK adalah karena Tergugat yang telah mangkir atau tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja lebih berturut-turut berakibat Tergugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri dan sebelumnya oleh Penggugat telah berupaya melakukan **upaya pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali dengan Surat Panggilan dan bukan Surat Peringatan**. Oleh karenanya menjadi sangat beralasan dan berdasar bagi Majelis Yang Terhormat perkara *a quo* untuk mengesampingkan anjuran tertulis Mediator dimaksudkan;

Demikian Gugatan ini Penggugat sampaikan dan mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memutuskan perkara ini dengan putusan sebagai berikut:

PRIMER

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah akibat Tergugat mangkir selama 5 (lima) hari kerja lebih berturut-turut dikualifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah R.I Nomor

Halaman 8 dari 30 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung mulai tanggal 05 Juni 2021 sesuai ketentuan Pasal 73 dan Pasal 80 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa, Tergugat berhak atas uang pisah sebesar 1 (satu) bulan upah;
4. Menghukum Tergugat untuk membebankan segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDER

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadapi 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 Penggugat;

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

Dalam Konvensi.

Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat seluruhnya kecuali yang Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi mengakui secara tegas;

1. Jawaban Tergugat terhadap posita Gugatan Penggugat Pada Poin 1,
"Bahwa benar Tergugat adalah karyawan tetap Penggugat sejak 10 Maret 2012 dengan upah terakhir diterima sebesar Rp. 3.000.000 (Tiga Juta rupiah) sebagaimana yang telah disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya".
2. Jawaban Tergugat terhadap posita Gugatan Penggugat Pada Poin 2,3 dan 4,
"Bahwa terkait pemutusan hubungan kerja dikarenakan mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut sebagai kualifikasi mengundurkan diri yang didalilkan oleh Penggugat adalah mengada-ada. Padahal faktanya,

Halaman 9 dari 30 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



Penggugat sebenarnya tidak menginginkan lagi kehadiran Tergugat sehingga Penggugat mencari kesalahan-kesalahan dari Tergugat agar Penggugat dapat melakukan PHK terhadap Tergugat tanpa memberikan kompensasi pesangon sedikit pun terhadap Tergugat”.

Hal tersebut dapat Tergugat uraikan berdasarkan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

- a. Bahwa Tergugat telah meminta izin secara lisan karena keadaan yang sangat mendesak kepada Bapak Wilix selaku HRD pada Penggugat sebelum berangkat ke medan untuk melihat orang tua yang sedang sakit keras.
 - b. Bahwa fakta persidangan pada tanggal 18 Februari 2022 saat membacakan gugatannya yang dianggap dibacakan, Penggugat telah mengakui mengetahui bahwa pada tanggal 17 Mei 2021 Tergugat hendak mengambil cuti atau tidak masuk bekerja untuk melihat orang tua yang sedang sakit di Medan.
 - c. Bahwa Penggugat dalam gugatannya posita nomor 4, telah mengakui bahwa pada pada hari Senin tanggal 31 Mei 2021, bahwa Tergugat tidak masuk kerja karena alasan sakit, fakta persidangan yang disampaikan Penggugat ini telah membantah dalil nya sendiri bahwa Tergugat “telah mangkir”.
 - d. Bahwa sakitnya Tergugat terjadi saat Tergugat sedang berada di Medan yaitu ditempat orang tua Tergugat hal ini telah disampaikan oleh Istri Tergugat kepada Bapak Wilix via sarana komunikasi Whatsaap Chat yang disertai foto-foto saat Tergugat dirawat dirumah sakit dan surat keterangan dokter dari Rumah Sakit Umum Sufina Aziz Medan yang mana hal ini juga atas permintaan bapak Wilix.
3. Jawaban Tergugat terhadap posita Gugatan Penggugat Pada Poin 5,
- Bahwa justru dalil Penggugat yang mendalilkan suasana Pandemi sangat bertentangan dengan dalil Penggugat pada Posita nomor 3 yang mana “Penggugat memberikan formulir cuti”. Sangat jelas bahwa dalil Penggugat hanya mengada-ada dan memanfaatkan isu pandemi. bahwa benar 31 Mei 2021 situasi pekanbaru masih pppm tetapi tidak ada larangan dari pemerintah untuk berpergian keluar kota, apalagi kepergian



keluar kota bukan untuk situasi berlibur tetapi melainkan melihat orang tuanya yang sedang sakit,

4. Jawaban Tergugat terhadap posita Gugatan Penggugat pada Poin 6, 7, 8 dan 9.

Bahwa Penggugat sangat tidak memahami apa yang dimaksud dengan surat panggilan ke 1 dan ke 2 sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pasal 51.

- a. Surat Panggilan yang dilayangkan sebagai bukti mangkir yang didalilkan Penggugat adalah akal-akalan Penggugat, fakta surat Panggilan Pertama tertanggal 3 Juni 2021 dan tanggal 5 Juni 2021 bukanlah surat Panggilan sebagaimana yang dimaksud oleh ketentuan tersebut.
- b. Bahwa pada saat panggilan tersebut dilayangkan Penggugat untuk sebagai bukti belum melewati 5 hari berturut-turut sebagaimana yang didalilkan Tergugat sehingga surat Panggilan I dan II Penggugat bukan lah bukti yang sah untuk memenuhi dalil mangkir Penggugat atas Tergugat.
- c. Fakta tanggal 1 Juni 2021 bapak Wilix telah mengetahui bahwa Tergugat dalam keadaan sakit di Medan dan tanggal 3 Juni 2021 meminta surat hasil diagnose sakitnya Tergugat.

5. Jawaban Tergugat terhadap posita Gugatan Penggugat Pada Poin 10.

Bahwa jelas dan nyata bahwa Penggugat tidak memahami apa yang dimaksud dengan mangkir 5 hari berturut-turut karena tidak masuk kerja karena sakit dilindungi oleh undang-undang dan Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja yang sedang sakit. PHK yang didalilkan Penggugat batal demi hukum atau sejak semula dianggap tidak pernah ada sebagaimana ketentuan UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan bagian Kesatu Pasal 80 yang merubah ketentuan pasal Pasal 153 ayat 1 huruf (a) UU Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan : *Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja / buruh dengan alasan berhalangan masuk kantor karena sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus,*



Pada ayat (2) 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.*

Akibat hukum dari dalil PHK yang batal demi hukum maka Penggugat berkewajiban membayar upah Tergugat yang dihentikan sejak Juli 2021.

6. Jawaban Tergugat terhadap posita Gugatan Penggugat Pada Poin 11, 12 dan 13.

Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dan menolak tuduhan mangkir serta menghendaki terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang mana Tergugat setiap hari mengabari dan mengirim foto kepada Bapak Wilix selaku HRD Penggugat. Faktanya pada tanggal 11 Juni 2021 Bapak Wilix via WA Chat menyampaikan kepada istri Tergugat sebagai berikut

*“Kak, Saya mau menyampaikan info dari perusahaan, bang ahmad focus isitrihat saja, perusahaan tidak bisa memaksa bekerja dan sudah member toleransi izin, tetapi sepertinya itu sudah batas izin maksimal yang diberikan, jadi perusahaan meminta untuk bang ahmad focus biar untuk sembuh, dari pada nanti dipaksa kerja terjadi apa apa dilapangan kan rugi, **Perusahaan minta dibuatkan surat penguduran diri** dari ahmad, dan setelah udah sehat nanti boleh masukan surat lamaran lagi ke..”*

Dari informasi via WA Chat dari Bapak Wilix semua dalil Penggugat terbantah serta justru terbukti Penggugat memanfaatkan kondisi dan memanipulasi semua fakta untuk mempersalahkan tergugat, sehingga dengan cara tersebut tergugat dapat melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat tanpa harus mengeluarkan Kompensasi Pesangon

7. Jawaban Tergugat terhadap posita Gugatan Penggugat Pada Poin 14.

Bahwa disampaikan Peraturan Perusahaan yang dimaksud Penggugat dibuat tidak berdasarkan Peraturan Perundangan-undangan dimana tidak melibatkan perwakilan pekerja serta tidak diumumkan atau diberitahukan kepada seluruh pekerja/ buruh di perusahaan. Hal ini sangat jelas melanggar ketentuan pasal 114 yang menyatakan “

Halaman 12 dari 30 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja / buruh”.

8. Jawaban Tergugat terhadap posita Gugatan Penggugat Pada Poin 15, 16, 17, 18, 19, dan 20.

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang didalilkan Penggugat adalah Batal demi hukum yang bermakna dari semula PHK yang didalilkan Penggugat sampai dengan jawaban ini dianggap belum Pernah ada/ belum putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat.

9. Bahwa berdasarkan urian jawaban Tergugat terhadap gugatan Penggugat terjelaskan bahwa :

- a. Penggugat telah melakukan pelanggaran hukum dibidang ketenagakerjaan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang sakit kurang dari 12 bulan.
- b. Bahwa Terbukti bahwa Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat sejak 5 Juni 2021 adalah batal demi hukum dan dianggap belum pernah ada

10. Bahwa Tergugat memohon kehadiran majelis hakim untuk memanggil Bapak Wilix , mantan HRD Penggugat melalui Penggugat untuk dihadirkan sebagai saksi, permohonan ini sebagaimana ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI yang menyatakan: majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.

Dalam Rekonvensi :

Bahwa mencermati gugatan Penggugat Konvensi yang tidak dapat menerima pekerja dalam keadaan sakit dibawah 12 bulan, dimana sakit dalam waktu 10 hari saja sudah harus di PHK dengan pelbagai trik-trik licik seperti meminta pekerja untuk membuat surat pengundaran diri atau upaya-upaya mengkualifikasikan Mangkir tanpa ada memperhitungkan masa kerja dan kontribusi pekerja terhadap Penggugat Konvensi, maka Tergugat Konvensi mengajukan gugatan Rekonvensi dengan alasan sebagai berikut :



1. Bahwa Penggugat Rekonvensi /Tergugat konvensi yang telah bekerja sejak 10 Maret 2012 dengan masa kerja 10 tahun sangat kecewa dengan sikap Tergugat Rekonvensi/ Penggugat konvensi yang telah berupaya melakukan PHK dengan mengajukan gugatan terhadap Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi telah menimbulkan suatu suasana kerja yang tidak harmonis.
2. Bahwa Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi sebagai Pengusaha tidak taat pada peraturan Negara Republik Indonesia dimana :
 - a. Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi akan PHK karyawan yang sakit dengan meminta surat Pengunduran diri dari karyawan yang sakit.
UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaa bagian Kesatu Pasal 80 yang merubah ketentuan pasal Pasal 153 ayat 1 huruf (a) UU Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan :
Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja / buruh dengan alasan berhalangan masuk kantor karena sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampai 12 bulan secara terus menerus,
 - b. Bahwa apabila tidak mendapatkan surat pengunduran diri dari pekerja sehingga perusahaan melakukan tuduhan telah melakukan mangkir dengan kualifikasi mengundurkan diri.
3. Bahwa Pengugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi yang dimana sakit 3 hari, maka sudah datang surat panggilan untuk bekerja padahal dapat dibuktikan sakitnya Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dengan surat keterangan dokter.
4. Bahwa Tergugat Rekonvensi/ Penggugat konvensi berdasarkan informasi dari BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan kewajibannya membayarkan atau menyetor iuran BPJS Ketenagakerjaan sejak Januari 2019 a.n Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi. Bahwa perbuatan tidak menyetorkan kewajiban atas iuran BPJS ketenagakerjaan adalah pelanggaran hukum.
5. Bahwa sehubungan mengenai Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi telah tidak membayarkan upah Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dimulai sejak Juli 2021 sedangkan hubungan kerja sampai dengan diajukan gugatan ini berdasarkan hukum belum putus.

Halaman 14 dari 30 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



6. Bahwa tidak dibayarkan upah Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi yang dalam keadaan sakit adalah pelanggaran terhadap pasal 93 ayat 2 huruf (a) UU Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan *Pengusaha wajib membayar upah apabila (a) pekerja/ buruh dalam keadaan sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.*

7. Berdasarkan uraian diatas maka Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi menuntut hak-hak sebagai berikut :

a. Hak atas Insentif Januari – Mei 2021 dengan perincian :

Januari,.....: Rp. 1.862.000,-

Maret,.....: Rp. 3.863.400,-

Mei,.....: Rp. 2.315.700,-

Total Insentif yang harus dibayarkan: Rp. 8.041.100,-

(Delapan Juta Empat Puluh Satu Ribu Rupiah).

b. Hak atas Upah sejak Juli 2021 hingga Februari 2022 sebesar 8 bulan x Rp.3.000.000, dengan Total sebesar Rp. 24.000.000,-

c. Hak atas Pesangon sebesar 1 x 9 x Rp.3.000.000,- sebesar Rp. 27.000.000,-

d. Hak atas Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 3.000.000,- sebesar Rp 12.000.000,-

e. Upah proses sejak gugatan konvensi 25 Februari 2022 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap sebesar 6 bulan x Rp. 3000.000,- = Rp. 18.000.000,-

f. Kompensasi atas tidak disetorkan uang JHT sejak Januari 2019 hingga Februari 2022 sebesar Rp. 5 % x 26 bulan x Rp. 3.000.000,- = Rp. 3.900.000,-

Akan tetapi apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka dimohonkan putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono);

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 11 Maret 2022 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya dan terhadap Replik Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Duplik pada tanggal 18 Maret 2022 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatannya dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 RBg jo pasal 1865 KUHPerdara,

Halaman 15 dari 30 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



Penggugat diwajibkan membuktikan gugatannya dan Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya tersebut;

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

1. Surat Kronologis Oleh WILLIX / Supevisor Sales Tanggal 4 Juni 2021 Dibuat dan ditandatangani diatas Meterai Rp.10.000-----**P-1**;
2. Surat Kronologis Oleh NURIFAH / Sales Manager Tanggal 5 Juni 2021 Dibuat dan ditandatangani diatas Meterai Rp.10.000-----**P-2**;
3. Surat Panggilan (Pertama) No.05/RAS/PB/VI/2021 Tanggal 03 Juni 2021-----**P-3**;
4. Surat Panggilan II (Kedua) No.06/RAS/PB/VI/2021 Tanggal 04 Juni 2021-----**P-4A**;
5. Bukti Resi Pengiriman Surat Panggilan II melalui JNE. Tanggal 16 Oktober 2021-----**P-4B**;
6. Lembar Data Hasil Scan Absensi Kehadiran Penggugat Bulan Juni 2021-----**P-5**;
7. Surat PHK Kualifikasi Mengundurkan Diri Sepihak dari Perusahaan Nomor : 01/PHK-09/IX/2021 Tanggal 14 Juni 2021.---
-----**P-6**;
8. Surat BERITA ACARA Kronologis Pemberian dan Penyerahan Surat Panggilan I dan II serta surat PHK Tergugat dkualifikasi Mengundurkan Diri dari perusahaan. Tanggal 14 Juni 2021.---**P-7**;
9. Surat Penggugat No.28/RAS-SP/IX/2021 Tanggal 28 September 2021 Perihal : Penyelesaian Adm PHK-----**P-8A**;
10. Bukti Tanda Terima Surat No.28/RAS-SP/IX/2021 Tanggal 28 September 2021 Perihal : Penyelesaian Adm PHK.-----**P-8B**;
11. Peraturan Perusahaan (PP) PT. RIAU ABDI SENTOSA SK Pengesahan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor : KPTS.123/III/2018 Tanggal 08 Maret 2018 PP 2019-2021-----**P-9A**;
12. Peraturan Perusahaan (PP)PT. RIAU ABDI SENTOSA SK Pengesahan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Provinsi Riau Nomor : KPTS.1574/IX/2021. Tanggal 03 September 2021. PP 2021-2023-----P-9B;

13. Surat berita acara Tertanggal 23 Juni 2020 Ditandatangani Tergugat, Kepala BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota dan Kepala Bidang Pengawasan Disnakertrans Prov. Riau.-----P-10;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Penggugat juga menghadirkan saksi-saksi yaitu **1. Hari Saputra** dan **2. Murifah** masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Sidang;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan Tergugat, guna menguatkan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya sebagian berupa fotocopy dari fotocopy sebagai berikut:

1. Foto Copy sesuai dengan aslinya Chatting Whatsapp dari Isteri Tergugat kepada Sdr. Wilix (Supervisor PT. Riau Abdi Sentosa/Penggugat) tertanggal 01 Juni 2021 -----T-1;
2. Foto Copy sesuai dengan aslinya Chatting Sdr. Wilix dengan Operasional Manager PT. Riau Abdi Sentosa tertanggal 01 Juni 2021 -----T-2;
3. Foto Copy sesuai dengan aslinya Surat Keterangan Opname, surat hasil pemeriksaan radiologi, surat hasil laboratorium patologi klinik, surat keterangan diagnosa dan identitas pasien dari Rumah Sakit Saufina Aziz Medan tertanggal 03 Juni s/d 08 Juni 2021 -T-3;
4. Foto Copy sesuai dengan aslinya chatting Tergugat kepada Penggugat PT. Riau Abdi Sentosa dari tanggal 01 Juni s/d 11 Juni 2021 ----- T-4;
5. Foto Copy sesuai dengan aslinya chatting Penggugat PT. Riau Abdi Sentosa kepada Tergugat ----- T-5;
6. Foto Copy sesuai dengan aslinya Surat Pemutusan Hubungan Kerja Yang diiqualifikasikan Mengundurkan diri Sepihak dari Perusahaan Nomor : 01/PHK-09/IX/2021 ----- T-6;
7. Foto Copy sesuai dengan aslinya rekening koran Tergugat dari Upah terakhir yang dibayarkan Penggugat -----T-7;



8. Foto copy BPJS Ketenagakerjaan sesuai hasil dari foto copy yang di keluarkan oleh pihak BPJS ketenagakerjaan -----T-8;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Tergugat juag menghadirkan saksi-saksi yaitu : **1. Weldanis** dan **2. Ismar Ismail** yang masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Sidang;

Menimbang, bahwa keduaabelah pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 21 April 2022;

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 KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan 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 Tergugat adalah pekerja tetap pada Penggugat;
2. Bahwa Tergugat bekerja bekerja sejak tanggal 10 Maret 2012, jabatan Saleman Unilever dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.3.000.000,- perbulan;
3. Bahwa Tergugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Penggugat sejak tanggal 05 Juni 2021 atas dasar alasan dikualifikasikan mengundurkan diri;
4. Bahwa masa kerja Tergugat adalah 9 tahun lebih;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan sehingga Penggugat memutus hubungan kerja Tergugat pada tanggal 5 Juni 2021 dengan alasan mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri dan Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikualifikasikan mengundurkan diri terhadap



Tergugat tersebut, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalihkan pemutusan hubungan kerja dikarenakan mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut dan dikualifikasikan mengundurkan diri terhadap Tergugat tidak benar karena Penggugat sebenarnya tidak menginginkan lagi kehadiran Tergugat dan Penggugat mencari kesalahan-kesalahan dari Tergugat agar dapat melakukan PHK terhadap Tergugat tanpa memberikan kompensasi pesangon sedikit pun terhadap Tergugat sehingga Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan harus dinyatakan batal demi hukum

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian gugatan Penggugat, jawaban-jawaban serta pembuktian dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berkesimpulan bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi, "*Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah akibat Tergugat mangkir selama 5 (lima) hari kerja lebih berturut-turut dikualifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah R.I Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*;

Menimbang, bahwa oleh karena bersama jawabannya Tergugat telah mengajukan gugatan balik/rekonvensi, maka guna mempersingkat putusan ini, segala pertimbangan dalam konvensi secara *mutatis mutandis* menjadi pertimbangan dalam rekonvensi;

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

- Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat karena alasan mangkir selama 5 (lima) hari kerja lebih berturut-turut sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku beserta dengan segala konsekuensi hukumnya ?

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg *jo* Pasal 1865 KUHPerdata Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;



Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-10 dan Saksi-saksi yaitu

1. Hari Saputra dan 2. Nurifah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-8 dan Saksi-saksi yaitu **1. Weldanis dan 2. Ismar Ismail;**

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

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian gugatan Penggugat serta jawaban Tergugat awal perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah pada tanggal 17 Mei 2021 Tergugat meminta cuti kepada atasannya dengan alasan akan pulang ke Medan (Sumatera Utara) untuk menjenguk orang tua yang sakit sebagaimana diterangkan saksi **Weldanis** dan saksi **Ismar Ismail** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat mengajukan cuti untuk menjenguk orang tua yang sakit di Medan, dan oleh atasan diinformasikan kepada Tergugat bahwa sesuai SOP perusahaan pengajuan cuti adalah sebulan sebelum hari atau tanggal dimulainya cuti, bahwa pada tanggal 31 Mei 2021 Tergugat tidak masuk bekerja alasan sakit oleh karena itu pada hari Rabu tanggal 2 Juni 2021 Tergugat juga tetap tidak masuk bekerja oleh pihak Penggugat mencari informasi mendatangi rumah/tempat kediaman Tergugat dan dari isteri Tergugat didapat informasi bahwa Tergugat telah berangkat ke Medan pada hari Sabtu tanggal 29 Mei 2021, bahwa setelah itu Tergugat tidak masuk kerja yang didalilkan oleh Tergugat karena sakit, bahwa tindakan Tergugat yang tidak masuk kerja sejak tanggal 31 Mei 2021 didalilkan oleh Penggugat sebagai mangkir tidak sah dan dikualifikasikan mengundurkan diri setelah Tergugat dipanggil sebanyak 2(dua) kali;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat **P-3** tentang Surat Panggilan (Pertama) No.05/RAS/PB/VI/2021 Tanggal 03 Juni 2021, bukti **P-4A** tentang Surat Panggilan II (Kedua) No.06/RAS/PB/VI/2021 Tanggal 04 Juni 2021, bukti **P-4B** tentang Bukti Resi Pengiriman Surat Panggilan II melalui JNE. Tanggal 16 Oktober 2021 dan bukti **P-5** berupa Lembar Data Hasil Scan Absensi Kehadiran Penggugat Bulan Juni 2021 bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Hari Saputra** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat tidak masuk



bekerja sejak tanggal 31 Mei 2021, saksi **Nurifah** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat tidak masuk bekerja sejak tanggal 31 Mei 2021 dan telah dipanggil sebanyak 2(dua) kali dan tidak pernah datang setelah dipanggil Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat tidak masuk kerja sejak tanggal 31 Mei 2021 dan Tergugat telah dipanggil sebanyak 2(dua) kali;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat **T-4** tentang Foto Copy *screenshot* chatting Tergugat kepada Penggugat PT. Riau Abdi Sentosa dari tanggal 01 Juni s/d 11 Juni 2021, bukti **T-3** tentang Surat Keterangan Opname, surat hasil pemeriksaan radiologi, surat hasil laboratorium patologi klinik, surat keterangan diagnosa dan identitas pasien dari Rumah Sakit Saufina Aziz Medan tertanggal 03 Juni s/d 08 Juni 2021, bukti **T-5** tentang fotocopy *screenshot* chatting Penggugat PT. Riau Abdi Sentosa kepada Tergugat, Saksi **Weldanis** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat menderita sakit saat perjalanan dari Medan menuju Pekanbaru dan diturunkan dari bis di wilayah Indrapura dan saksi telah memberitahu kepada Penggugat mengenai kondisi Tergugat yang sakit dan saksi menerangkan telah mengirim surat keterangan dokter via Whatsapp, selanjutnya saksi menerangkan bahwa Tergugat rawat jalan selama 1 bulan 10 hari di Medan dan setelah kembali ke Pekanbaru tanggal 9 Juli 2021 Tergugat tidak datang ke perusahaan dan surat keterangan dirawat telah diserahkan kepada supervisor, serta keterangan saksi **Nurifah** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat telah konfirmasi kepada Wilix tentang sakitnya dan pada tanggal 31 Mei 2021 tersebut Tergugat telah pula koordinasi dengan saksi tentang keadaannya yang sedang sakit, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa sejak tanggal 31 Mei 2021 Penggugat pada dasarnya telah mengetahui keadaan Tergugat yang sedang sakit dan Majelis Hakim berpendapat ketidakhadiran Tergugat memenuhi panggilan I dan II dari Penggugat dikarenakan Tergugat sedang menderita sakit dan sedang dirawat di Medan dan mengenai hal tersebut telah pula diberitahukan kepada Penggugat saat Tergugat kembali ke Pekanbaru, oleh karenanya Majelis Hakim menilai surat panggilan I dan II yang dikirimkan kepada Tergugat menjadi tidak patut dan tidak relevan karena pada dasarnya Penggugat sudah tahu atau setidaknya patut menduga bahwa panggilan dimaksud tidak akan dapat dipenuhi oleh Tergugat dengan demikian harus dimaknai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat dikarenakan Tergugat menderita sakit;

Halaman 21 dari 30 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan bahwa (1) *Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan: a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;*

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-6** identik dengan **T-6** berupa Surat PHK Kualifikasi Mengundurkan Diri Sepihak dari Perusahaan Nomor : 01/PHK-09/IX/2021 Tanggal 14 Juni 2021, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah memutus hubungan kerja Tergugat dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri, bahwa oleh karena Penggugat melakukan pemanggilan kepada Tergugat yang notabene dalam keadaan sakit hal mana kenyataannya telah diketahui oleh Penggugat sebelumnya oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat panggilan I dan II terhadap Tergugat tersebut diatas tidak patut dan tidak relevan, maka harus dinyatakan tidak sah menurut hukum oleh karenanya pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat yang dilakukan oleh Penggugat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-5** berupa Foto Copy screenshot chatting Penggugat PT. Riau Abdi Sentosa kepada Tergugat bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Weldanis** yang pada pokoknya menerangkan bahwa tanggal 11 Juni 2021 dalam keadaan sakit Tergugat diminta untuk membuat surat pengunduran diri bila dihubungkan dengan bukti **P-6=T-6** berupa surat PHK Tergugat tertanggal 14 Juni 2021, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah meminta agar Tergugat membuat surat pengunduran diri, bahwa tindakan Penggugat merupakan bentuk penyelundupan hukum yaitu upaya mengalihkan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi berdasarkan pengunduran diri Tergugat yang faktanya sedang menderita sakit, dengan maksud agar alasan PHK pengunduran diri dimaksud akan memiliki konsekuensi hukum yang berbeda dan Majelis Hakim berpendapat tindakan Penggugat tersebut adalah tindakan yang tidak dapat dibenarkan menurut hukum;



Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 "*Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah akibat Tergugat mangkir selama 5 (lima) hari kerja lebih berturut-turut dikualifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah R.I Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*" dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum pokok gugatan angka 2 dinyatakan ditolak, maka terhadap petitum lainnya harus dinyatakan ditolak dan gugatan harus dinyatakan ditolak seluruhnya;

DALAM REKONVENSIS

Menimbang, bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat Konvensi telah mengajukan gugatan balik / Rekonvensi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat Rekonvensi /Tergugat konvensi yang telah bekerja sejak 10 Maret 2012
2. Bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaa bagian Kesatu Pasal 80 yang merubah ketentuan pasal Pasal 153 ayat 1 huruf (a) UU Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan : *Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja / buruh dengan alasan berhalangan masuk kantor karena sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampai 12 bulan secara terus menerus,*
3. Bahwa Pengugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi yang sakit 3 hari, sudah diberikan surat panggilan untuk bekerja padahal dapat dibuktikan sakitnya Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dengan surat keterangan dokter;
4. Bahwa Tergugat Rekonvensi/ Penggugat konvensi berdasarkan informasi dari BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan kewajibannya membayarkan atau menyetor iuran BPJS Ketenagakerjaan sejak Januari 2019 a.n Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi;



5. Bahwa Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi tidak membayarkan upah Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dimulai sejak Juli 2021 dan tindakan tersebut adalah pelanggaran terhadap pasal 93 ayat 2 huruf (a) UU Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan *Pengusaha wajib membayar upah apabila (a) pekerja/ buruh dalam keadaan sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.*

8. Bahwa Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi menuntut hak-hak sebagai berikut :

a. Hak atas Insentif Januari – Mei 2021 dengan perincian :

- Januari,..... : Rp. 1.862.000,-
- Maret,..... : Rp. 3.863.400,-
- Mei,..... : Rp. 2.315.700,-

Total Insentif yang harus dibayarkan: Rp. 8.041.100,- (Delapan Juta Empat Puluh Satu Ribu Rupiah).

b. Hak atas Upah sejak Juli 2021 hingga Februari 2022 sebesar 8 bulan x Rp.3.000.000, dengan Total sebesar Rp. 24.000.000,-

c. Hak atas Pesangon sebesar 1 x 9 x Rp.3.000.000,- sebesar Rp. 27.000.000,-

d. Hak atas Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 3.000.000,- sebesar Rp 12.000.000,-

e. Upah proses sejak gugatan konvensi 25 Februari 2022 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap sebesar 6 bulan x Rp. 3000.000,- = Rp. 18.000.000,-

f. Kompensasi atas tidak disetorkan uang JHT sejak Januari 2019 hingga Februari 2022 sebesar Rp. 5 % x 26 bulan x Rp. 3.000.000,- = Rp. 3.900.000,-

Menimbang, bahwa dalam Repliknya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah menyampaikan jawaban atas gugatan rekonvensi yang pada pokoknya sebagai berikut :'

1. Bahwa PHK dalam perkara *a quo* bukan datang atas inisiatif atau kehendak sepihak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi akan tetapi semata hanya sebagai akibat kesalahan atau pelanggaran Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang secara sadar dan sengaja telah mengabaikan ketentuan Peraturan Perusahaan dan Perundang-undangan yang berlaku dengan alasan mangkir/ketidakhadiran



Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sejak tanggal 31 Mei 2021 oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah melakukan upaya pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali sehingga Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi memiliki dasar mengakhiri hubungan kerja Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi karena memenuhi syarat dapat dikualifikasikan mengundurkan diri secara sepihak atas kehendak Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sendiri dari perusahaan;;

2. Bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan pula telah melakukan kewajiban membayar iuran sampai saat ini, adapun berkenaan dengan adanya tunggakan pembayaran iuran yang pernah terjadi dimaksudkan, hal ini telah terbantahkan dengan adanya Kesepakatan Bersama antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau diwakili Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, dan Ditrektor PT. Riau Abdi Sentosa yang tertuang dalam Berita Acara, dibuat dan ditandatangani bersama pada hari Selasa, 23 Juni 2020 bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Pekanbaru;
3. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidak berhak atas pembayaran upahnya sejak bulan Juli 2021 karena Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah melakukan upaya pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali sehingga perbuatan dan tindakan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi tersebut telah dikualifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri secara sepihak dari perusahaan sudah sesuai ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa "*Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan*" sebagaimana dimaknai prinsip "*No Work No Pay*";

Menimbang, bahwa terhadap gugatan rekonvensi dianggap secara *mutatis mutandis* telah dipertimbangkan dalam konvensi, dan oleh karena dalam pertimbangan gugatan konvensi dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat tidak sah dan batal demi hukum dan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat harus dimaknai dengan alasan Tergugat menderita sakit, maka berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2)



huruf b yang menyatakan 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: a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; ,* bahwa berdasarkan ketentuan dimaksud, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pada dasarnya berhak atas upah sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 93 ayat (3) yang berbunyi, "*Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut: a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah; b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah; c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha;*

Menimbang , bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf a dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jika pemutusan hubungan kerja dilakukan karena pekerja menderita sakit, maka PHK tersebut batal demi hukum pada dasarnya pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan, namun oleh karena selama pemeriksaan perkara *a quo* Majelis Hakim tidak menemukan fakta apakah Tergugat dengan sakit yang dideritanya tidak dapat melaksanakan pekerjaan untuk selamanya atau hanya selama jangka waktu tertentu sementara melalui gugatan rekonvensinya Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menuntut pembayaran hak-hak atas pemutusan hubungan kerja, Majelis Hakim berkesimpulan Tegugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi telah menegaskan niatnya untuk tidak meneruskan hubungan kerja dengan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dan senyatanya Tergugat tidak masuk kerja lagi setelah Kembali ke Pekanbaru, oleh karenanya dengan memandang kepada keadilan dengan memperhatikan asas "*no work no pay*" berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1), maka Tergugat dinyatakan tidak berhak atas upah dimaksud dalam ketentuan Pasal 93 ayat (3) tersebut diatas;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dinyatakan tidak sah, maka hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan



Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur bahwa (1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*; bahwa dengan masa kerja Penggugat Rekonvensi/Tergugat Rekonvensi selama 9 (Sembilan) tahun lebih, maka berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) Penggugat Rekonvensi berhak atas pembayaran yang ditetapkan sebagai berikut :'

- Uang Pesangon : 1 X 9 X Rp3.000.000,00 = Rp27.000.000,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : 4 X Rp3.000.000,00 = Rp12.000.000,00
- Jumlah = **Rp39.000.000,00**

(tiga puluh sembilan juta rupiah)

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka berdasarkan ketentuan Pasal 157A ayat (1), maka Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi berhak atas upah proses yang ditetapkan selama 6(enam) bulan upah yaitu sebesar 6 X Rp 3.000.000,00 = **Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah)**, dengan demikian kelebihan masa penyelesaian perselisihan diantara para pihak bukan lagi menjadi tanggungjawab para pihak;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan hak atas Insentif Januari – Mei 2021 oleh karena tidak berasal dari posita gugatan dan tidak berdasar, maka Majelis Hakim berpendapat harus ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan kompensasi atas tidak disetorkan uang JHT sejak Januari 2019 hingga Februari 2022, oleh karena dalam setoran iuran JHT BPJS Ketenagakerjaan terdapat pula bagian yang menjadi tanggungjawab pekerja, oleh karena tidak terdapat fakta mengenai pembayaran bagian iuran yang menjadi kewajiban Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang telah dipotong dari upahnya, oleh karenanya tuntutan dimaksud tidak berdasar sehingga harus dinyatakan ditolak;



Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan diatas, maka gugatan rekonsensi Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi /Tergugat Rekonsensi ditolak dan Penggugat Konvensi /Tergugat Rekonsensi berada di pihak yang kalah maka Penggugat Konvensi /Tergugat Rekonsensi harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena 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 jo Pasal 1865 KUHPdata, Pasal 93, Pasal 153 ayat (1) huruf a, Pasal 156, dan Pasal 157A Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-undangan 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 KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan rekonsensi Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonsensi / Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konvensi berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan;
3. Menghukum Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konvensi membayar hak-hak Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi berupa Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja dengan jumlah semuanya **Rp39.000.000,00 (tiga puluh sembilan juta rupiah)**
4. Menghukum Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konvensi membayar upah proses kepada Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi sejumlah **Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah)**

Halaman 28 dari 30 Putusan PHI Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr



5. Menolak gugatan rekonsensi Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp595.000,00**
(lima ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Kamis, tanggal 28 April 2022, oleh kami, **BASMAN, S.H.**, sebagai Hakim Ketua, **RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.** dan **ARSYAWAL, S.E., S.H.** masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr tanggal 3 Februari 2022, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 12 Mei 2022 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu SENIWATI, Panitera Pengganti dan dihadiri kuasa Penggugat, dan kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.

BASMAN, S.H.

ARSYAWAL, S.E., S.H.

Panitera Pengganti,



SENIWATI

Perincian biaya :

1. Pendaftaran Perkara.....	:	Rp175.000,00;
2. Panggilan.....	:	Rp350.000,00;
3. Redaksi.....	:	Rp10.000,00;
4. Meterai.....	:	Rp10.000,00;
5. A T K	:	Rp50.000,00;
Jumlah	:	Rp595.000,00;

(lima ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)