



PUTUSAN
Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/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 :

FANY ANUGERAH MANURUNG, Tempat/Tgl Lahir: Pekanbaru/ 28 Maret 1986, Agama Islam, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, Beralamat di Jalan Proyek Baru, RT/RW 004/006, Kelurahan Tanjung Pauh, Kecamatan Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, memberi kuasa kepada **ARI SETIO NUGROHO, S.H.**, dan kawan-kawan semuanya Advokat – Konsultan Hukum pada **LAW OFFICE ARI S. NUGROHO & PARTNERS**, berlamat di Jalan Tuanku Tambusai Komp. Nangka Mas Permai E-8, HP 082171254552 Kota Pekanbaru Provinsi Riau berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 06 November 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 27 Desember 2023 nomor register 299/SK/PHI/2023/PNPbr-----

----- **Penggugat ;**

Lawan

PT SUMATERA INTI SELULER , beralamat di JL. Jend. Sudirman No. 121 F, Pekanbaru-Riau, diwakili oleh **ERIK** selaku Direktur dalam hal ini memberi kuasa kepada **H. NURIMAN, S.H., M.H.** dan kawan-kawan para advokat pada kantor pengacara **NURIMAN & ASSOCIATES** , beralamat di Jl. Selais No.8, RT.04 RW.02 Kelurahan Tangkerang Barat, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Januari 2024 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan

Halaman 1 dari 24 Putusan PHI Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 4 Januari 2024
nomor register 3/SK/PHI/2024/PNPbr-----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 5 Desember 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 11 Desember 2023 dalam Register Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut

ALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT Sumatera Inti Seluler yang bergerak dalam usaha distributor kartu seluler Telkomsel dengan status hubungan kerja PKWTT dimulai dari tanggal 16 April 2013 sampai dengan 02 Maret 2020 dengan jabatan Marketing Sales penempatan Regional Office Pekanbaru dengan masa kerja selama 7 (tujuh) tahun dan menerima upah setiap bulannya sebesar Rp. 2.908.100,- (dua juta sembilan ratus delapan ribu seratus rupiah).
2. Bahwa dari awal masa bekerja yang dimulai pada tanggal 16 April 2013 sampai dengan 02 Maret 2020 hubungan kerja Penggugat dengan PT Sumatera Inti Seluler (Tergugat) pada awalnya didasari dengan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun dengan seiring berjalannya waktu antara Penggugat dengan pihak Tergugat hubungan kerja yang dilakukan secara terus menerus hingga 7 tahun masa kerja Penggugat, saudara Fany Anugerah Manurung tidak diangkat juga menjadi karyawan tetap sehingga demi hukum hubungan kerja yang awalnya merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
3. Bahwa berdasarkan dalil gugatan point 2 tersebut diatas Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 59 Ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat

Halaman 2 dari 24 Putusan PHI Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



diadakan untuk paling lama (2) Tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) Tahun. Selanjutnya berdasarkan Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

4. Bahwa Penggugat selama bekerja telah memberikan dedikasi yang tinggi hal ini dibuktikan dengan masa kerja yang terjadi selama 7 (tujuh) tahun dan prestasi-prestasi kerja yang telah dicapai oleh Penggugat. Permasalahan kemudian timbul sekira di bulan februari 2020 dimana melalui HRD/Management PT. Sumatera Inti Seluler memberi informasi kepada Penggugat untuk di pindahkan ke divisi lain tanpa adanya kesepakatan atau pembicaraan terlebih dahulu antara pekerja dengan perusahaan. Hal mana terhadap pemindahan tersebut Penggugat tidak menerima dan selanjutnya Management melalui HRD memberikan keputusan untuk merumahkan Penggugat hingga 1 (satu) bulan lamanya. Selama Penggugat dirumahkan, Tergugat tidak pernah sekalipun memberikan atau melayangkan surat Panggilan kepada Pengugat secara resmi untuk kembali bekerja. Selanjutnya sejak dirumahkan oleh Tergugat hingga gugatan ini di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial perlu Pengugat sampaikan bahwasanya Penggugat TIDAK DIBERIKAN upah oleh Tergugat. Bahkan Penggugat merasa terkejut didapati menerima pemberitahuan bahwasannya telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pengunduran diri tanpa pernah Penggugat menandatangani dan mengajukan surat permohonan pengunduran diri kepada Tergugat, padahal statusnya awalnya hanya dirumahkan.
5. Bahwa untuk diketahui sampai dengan gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Penggugat tidak pernah membuat surat pengunduran diri melainkan Penggugat dipaksa oleh Tergugat untuk menandatangani form pengembalian asset-aset perusahaan yang selama ini dipakai oleh Penggugat dan selanjutnya Penggugat hanya di berikan Surat Keterangan Kerja yang digunakan oleh Penggugat untuk mengklaim Jaminan BPJS Ketenagakerjaan.



6. Bahwa selanjutnya Penggugat sampaikan tindakan Manajemen PT Sumatera Inti Seluler yang memindahkan Penggugat ke divisi yang berbeda tanpa adanya kesepakatan terlebih dahulu adalah suatu hal yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, karena suatu keputusan mutasi yang diberikan manajemen perusahaan kepada Karyawan/Buruh haruslah berdasarkan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pada prinsipnya keputusan mutasi haruslah mengedepankan asas kepatutan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.
7. Bahwa merujuk kepada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan Hubungan Industrial menyatakan "Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat"
8. Berdasarkan ketentuan hukum tersebut (Poin 7), pada tanggal 4 Oktober 2023 Penggugat mengajukan Pengaduan/Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kemudian Tergugat telah dilakukan pemanggilan klarifikasi hingga dilakukan proses mediasi pada Dinas, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Pekanbaru, namun dari proses mediasi tersebut tidak ditemukannya kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat.
9. Bahwa merujuk kepada Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dengan ketentuan tersebut Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau menerbitkan surat anjuran No.560/Disnakertrans-HK/4365 tanggal 23 November 2023 yang isinya sebagai berikut :

----- **M E N G A N J U R K A N** -----

1. Agar Pihak PT. Sumatera Inti Seluler memperkerjakan kembali Sdr. Fany Anugerah Manurung dan melakukan panggilan secara layak dan patut kepada pekerja yang bersangkutan untuk bekerja kembali sesuai dengan keahlian pekerja dan kebutuhan perusahaan PT Sumatera Inti Seluler.
2. Agar Sdr. Fany Anugerah Manurung bersedia untuk bekerja kembali di PT. Sumatera Inti Seluler sesuai dengan keahlian dan kebutuhan perusahaan



3. Agar para pihak memberikan jawaban tertulis atas Surat Anjuran ini 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat Anjuran.
10. Bahwa atas anjuran yang telah dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sangat bertentangan dengan rasa keadilan bagi Penggugat.
11. Bahwa mediator pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau tidak cermat memahami terjadinya bentuk-bentuk pelanggaran peraturan perundang-undangan terhadap Tergugat yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dilakukan dengan manipulasi dengan mengatakan Pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan pengunduran diri (*Resign*).
12. Bahwa mediator pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau tidak cermat memahami peristiwa hukum yaitu Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan cara merumahkan Penggugat tanpa diberikan hak-haknya dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dengan alasan mengundurkan diri (*Resign*), maka sesungguhnya demi hukum hak-hak Penggugat wajib untuk tetap dilaksanakan sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh putusan pengadilan hubungan industrial sebagaimana Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
13. Bahwa mediator pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau tidak cermat dalam memahami peristiwa yang terjadi yaitu karena cukup banyak pelanggaran ketentuan hukum yang dilanggar oleh Tergugat dan membuat Penggugat merasakan kekecewaan yang sungguh mendalam terhadap Tergugat, maka layak dan patut hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat diputus sebagaimana sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
14. Bahwa dapat Penggugat dalilkan di dalam gugatan ini pada dasarnya telah terjadi dengan jelas adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat diantaranya dapat Penggugat jabarkan sebagai berikut :
 - A. Adanya permasalahan hubungan industrial yang timbul berkaitan dengan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang sedari awal Penggugat bekerja tidak ada



keterbukaan terkait status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sehingga DEMI HUKUM hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat yang awalnya PKWT berubah menjadi PKWTT;

- B. Adanya permasalahan hubungan industrial yang timbul berkaitan dengan dirumahkannya Penggugat sampai dengan gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dan bahkan sampai saat ini upah Penggugat tidak dibayarkan oleh Tergugat.
- c. Adanya permasalahan hubungan industrial yang timbul berkaitan dengan Surat Keterangan Bekerja yang dikeluarkan oleh Tergugat untuk Penggugat maka demi hukum Tergugat telah mengakui dan *menyatakan telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak antara Penggugat dengan Tergugat.*
15. Bahwa selain itu pula hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha hanya akan berlangsung atas dasar kesepakatan para pihak secara sukarela untuk mengikatkan diri dalam sebuah hubungan kerja yang hamonis, dinamis dan berkeadilan. Dalam hal salah satu pihak tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya maka sulit bagi kedua belah pihak untuk dapat mempertahankan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, *oleh karena itu patut dan layak hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diputus karena Tergugat melakukan pelanggaran sebagaimana Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*
16. Bahwa dengan telah banyaknya terjadi permasalahan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat ditambah dengan tuduhan dan fitnah yang telah ditujukan kepada Penggugat maka secara fakta hukum telah terjadi disharmonisasi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sehingga demi menciptakan hubungan kerja yang hamonis tidak akan tercapai kembali dan tentu hal ini akan sangat merugikan diri Penggugat.
17. Bahwa atas dalil gugatan Penggugat pada point 14 tersebut diatas maka jelas Tergugat telah melanggar Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
18. Bahwa atas tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada Penggugat yang terjadi pada

Halaman 6 dari 24 Putusan PHI Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



tanggal 02 Maret 2020 sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3) dan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Pekerja/Buruh berhak uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan, uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) dan upah proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 atas Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi sebagai berikut :

- Uang Pesangon: $Rp. 2.908.100,- \times 2 \times 8 = Rp. 46.529.600,-$ (empat puluh enam juta lima ratus dua puluh Sembilan ribu enam ratus rupiah)
- Uang Penghargaan Masa Kerja: $Rp. 2.908.100,- \times 3 = Rp. 8.724.300,-$ (delapan juta tujuh ratus dua puluh empat ribu tiga ratus rupiah)
- Uang Perumahan dan Pengobatan: $15 \% \times Rp. 55.253.900,- = Rp. 8.288.085,-$ (Delapan juta dua ratus delapan puluh delapan ribu delapan puluh lima rupiah)
- Upah Proses
 $6 \times Rp. 2.908.100 = Rp. 17.448.600,-$ (tujuh belas juta empat ratus empatpuluh delapan ribu enam ratus rupiah)

Jadi total kompensasi yang diterima oleh Saudara Fany Anugerah Manurung sebesar Rp 80.990.585,- (delapan puluh juta sembilan ratus sembilan puluh ribu lima ratus delapan puluh lima rupiah)

19. Bahwa agar Tergugat mentaati Putusan Pengadilan ini, Penggugat memohon agar Tergugat dihukum membayar uang denda sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap;
20. Bahwa mengingat gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang kuat, cukup beralasan dan sah menurut hukum Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini



- menetapkan bahwa putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat ;
21. Bahwa mengingat nilai gugatan ini diajukan di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dan berdasarkan bukti-bukti yang kuat, cukup dan sah menurut hukum, maka patut dan layak biaya yang timbul atas perkara ini dibebankan kepada Negara.

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat uraikan diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru c/q Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini berkenan agar memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang awalnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
3. Menyatakan Putus hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sejak putusan diucapkan ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan 169 ayat (1) *Juncto* Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan upah proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 dengan rincian sebagai berikut :
 - Uang Pesangon: $Rp\ Rp. 2.908.100,- \times 2 \times 8 = Rp\ 46.529.600,-$ (empat puluh enam juta lima ratus dua puluh Sembilan ribu enam ratus rupiah)
 - Uang Penghargaan Masa Kerja: $Rp\ Rp. 2.908.100,- \times 3 = Rp\ 8.724.300,-$ (delapan juta tujuh ratus dua puluh empat ribu tiga ratus rupiah)
 - Uang Perumahan dan Pengobatan: $15\ \% \times Rp. 55.253.900,- = Rp. 8.288.085,-$ (Delapan juta dua ratus delapan puluh delapan ribu delapan puluh lima rupiah)
 - Upah Proses
 $6 \times Rp. 2.908.100 = Rp. 17.448.600,-$ (tujuh belas juta empat ratus empatpuluh delapan ribu enam ratus rupiah)

Halaman 8 dari 24 Putusan PHI Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- Jadi total kompensasi yang diterima oleh Saudara Fany Anugerah Manurung sebesar Rp 80.990.585,- (delapan puluh juta sembilan ratus sembilan puluh ribu lima ratus delapan puluh lima rupiah)
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang denda sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap ;
 6. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan Tergugat ;
 7. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara ;

SUBSIDAIR

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

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian di antara 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 :

1. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat kecuali diakui tegas-tegas di bawah ini ;
2. Bahwa Tergugat adalah perusahaan (perseroan Terbatas) yang bergerak di bidang penjualan (distributor) Kartu Seluler Telkomsel ;
3. Bahwa benar Penggugat adalah mantan karyawan Tergugat yang ketika mulai bekerja berstatus sebagai Pekerja Kontrak yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) semenjak tanggal 16 April 2013 dan beberapa kali dilakukan perpanjangan dan terakhir bekerja pada tanggal 2 Maret 2020, di mana diterima bekerja pada awalnya sebagai Sels Force ;
4. Bahwa pada tahun 2014, Tergugat memberika Surat Peringatan Pertama (SP I) kepada Penggugat karena tidak mencapai target penjualan,



selanjutnya pada tanggal 1 Januari 2016 Penggugat di mutasi ke Kantor Cabang Marpoyan ;

5. Bahwa kemudian pada tanggal 21 April 2017 Penggugat dimutasi ke bagian kantor ;

6. Bahwa pada tanggal 11 Juni 2017, Penggugat di mutasi ke SF (Sales Force) Tenayan ;

7. Bahwa selanjutnya pada tanggal 29 September 2018, Penggugat dimutasi ke SF (Sales Force) Sudirman ;

8. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat selalu melanggar disiplin kerja, yaitu sering terlambat masuk kerja, hal ini akan terlihat dari rekapitulasi absensi yang menunjukkan bahwa setiap bulan Penggugat terlambat masuk kerja kurang lebih mencapai rata-rata 15 (lima belas) hari kerja ;

9. Bahwa semenjak di mutasi ke Kantor Sudirman pada tanggal 29 September 2018 dengan sebagai Sales Force, Penggugat beberapa kali melakukan pelanggaran yang termasuk dalam kesalahan fatal atau pelanggaran berat yaitu setiap dilakukan audit ditemukan selisih audit barang yang menjadi tanggung jawab Penggugat, yaitu sebagai berikut :

- a. Pada tanggal 28 November 2018 ditemukan adanya selisih stock Kartu 19 GB sebanyak 1 Picis, Loop sebanyak 1 Picis dan AS sebanyak 1 Picis ;
- b. Pada tanggal 30 Januari 2019 ditemukan selisih stock Kartu 19 GB sebanyak 5 Picis, Loop sebanyak 8 Picis, AS sebanyak 23 Picis, 14 GB sebanyak 31 Picis dan 10 GB sebanyak 2 Picis ;
- c. Pada tanggal 26 Juni 2019 ditemukan selisih stock Kartu OTA 19 GB sebanyak 5 Picis, Simpati sebanyak 1 Picis, Loop sebanyak 3 Picis, Vch Aktif sebanyak 71 Picis ;
- d. Pada tanggal 29 Agustus 2019 ditemukan selisih stock sebanyak 2 Picis ;
- e. Pada tanggal 10 September 2019 ditemukan selisih Kartu OTA sebanyak 6 Picis, Loop sebanyak 1 Picis ;
- f. Pada tanggal 29 Oktober ketika di mutasi ke kantor Panam sebagai Collector ditemukan selisih Vch Aktif sebanyak 1 Picis ;
- g. Pada tanggal 7 November 2019 ditemukan selisih Vch Aktif sebanyak 5 Picis, OTA sebanyak 3 Picis, Simpati sebanyak 1 Picis ;



10. Bahwa Penggugat tidak bisa mempertanggung jawabkan kurangnya (selisih) barang berupa voucher dan Kartu Perdana tersebut ;
11. Bahwa atas kesalahan-kesalahan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, Penggugat, Tergugat beberapa kali sudah memberikan Surat Peringatan (SP) kepada Penggugat yang antara lain :
 - a. Surat Peringatan Pertama No. Reg. : 330/SIS/PKU-SP/VI/2015 tanggal 2 Juni 2014 dikarenakan tidak mencapai target (hanya 96,24 %) ;
 - b. Surat Peringatan Pertama No.22.13/HRD-SP.1/PT.SIS/II/2019 tanggal 18 Februari 2019 dikarenakan tidak melaksanakan arahan/instruksi pimpinan ;
 - c. Surat Peringatan Kedua No.22.25/HRD-SP.2/PT.SIS/II/2019 tanggal 24 Februari 2019 dikarenakan tidak melaksanakan arahan/instruksi pimpinan ;
12. Bahwa selain kesalahan-kesalahan yang dilakukan di atas, Penggugat juga melakukan Mark Up harga barang jualannya yaitu voucher dan Kartu Perdana dimana seharusnya seharusnya dijual dengan harga promosi sebesar Rp. 20.000,-/pcs yang dijual di area masing-masing, area Penggugat adalah Hangtuah dan dijual diluar areanya yaitu Gobah dan Marpoyan dengan harga jual Rp. 24.000,-/pcs dan dilaporkan ke Tergugat Rp. 20.000,- atas perbuatan ini Penggugat ditegur lagi dengan keras oleh Tergugat tetapi Penggugat tidak mengindahkannya, keterangan ini juga diperkuat oleh rekan kerja Penggugat yaitu sdr. Dheny Pratama Putra, bahwa Penggugat benar melakukan hal tersebut ;
13. Bahwa Tergugat sebenarnya masih ingin melakukan pembinaan terhadap Penggugat dengan cara melakukan mutasi ke bagian kantor (Officer), akan tetapi Penggugat menolak ;
14. Bahwa selanjutnya Penggugat semenjak tanggal 1 Februari 2020 tidak pernah datang lagi ke kantor atau dengan kata lain Penggugat tidak masuk kerja lagi, sehingga Tergugat berkesimpulan ketentuan Pasal 8 poin 3 PKWT dan Pasal 27 Peraturan Perusahaan serta Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Tenaga Kerja Tergugat sudah mengundurkan diri karena selama 5 (lima) hari berturut-turut tidak masuk kerja ;
15. Bahwa selanjutnya pada tanggal 11 September 2023, Penggugat melalui kuasa hukumnya meminta untuk dilakukan perundingan Bipartit disusul



dengan permintaan perundingan Biparti kedua pada tanggal 20 September 2023 ;

16. Bahwa selanjutnya di hadapan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau dilakukan perundingan;

17. Bahwa selanjutnya Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau mengeluarkan anjuran yang intinya agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat ;

18. Bahwa terhadap anjuran tersebut Tergugat tidak keberatan dan bersedia mempekerjakan kembali Penggugat, sebagaimana surat Tergugat yang disampaikan kepada Kadisnakertrans Provinsi Riau Nomo : 01.30/HRD-PT.SIS/PKU/XI/2023 tanggal 18 November 2023 ;

19. Bahwa akan tetapi Penggugat tidak bisa menerima anjuran tersebut dan mengajukan gugatan perselisihan hubungan insutral ini ;

20. Bahwa berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa sebenarnya penolakan mutasi yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana diuraikan dalam Poin 13 dan 14 jawaban ini dan Penggugat tidak masuk kerja lagi, maka walaupun Penggugat tidak memberikan panggilan kepada Tergugat untuk masuk kerja, namun dengan rentang waktu yang cukup lama, yaitu semenjak tanggal 1 Februari 2020 sampai permintaan perundingan Bipartit tanggal 11 September 2023, Penggugat juga tidak pernah datang ke kantor Tergugat untuk mempertanyakan atau berkomunikasi tentang status Penggugat, maka beralasan hukum atas lamanya waktu tersebut tidak dimanfaatkan Penggugat untuk mempertanyakan status Penggugat sebagai pekerja, maka Penggugat harus dinilai telah mengundurkan diri ;

21. Bahwa oleh karena itu Tergugat menolak untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan seharusnya putus hubungan kerja karena Penggugat secara hukum patut dinyatakan telah mengundurkan diri ;

22. Bahwa oleh karena itu sesuai dengan Pasal 30 dan 31 Peraturan Perusahaan, Penggugat hanya berhak memperoleh uang Pisah sebesar setengah dari gaji Penggugat, yaitu sebesar $Rp.2.997.971 \times 0,5 = Rp.1.498.980,00$ (Satu juta empat ratus Sembilan puluh delapan ribu Sembilan ratus delapan puluh rupiah) ;

Ketua dan Anggota Majelis Hakim Yth :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- Menyatakan Penggugat telah mengundurkan diri ;



- Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pisah sebesar Rp.2.997.971 X 0,5 = Rp.1.498.980,00 (Satu juta empat ratus Sembilan puluh delapan ribu Sembilan ratus delapan puluh rupiah) ;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul ;

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dalam replik pada tanggal 18 Januari 2024 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya dan atas replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam duplik pada tanggal 25 Januari 2024 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

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

1. Fotocopy dari asli Surat No: 080/BIPARTIT/ASN-EXT/IX/2023 tertanggal 11 September 2023 Perihal Perundingan Bipartit I (Pertama)-----**P-I**;
2. Fotocopy dari asli Surat No: 082/BIPARTIT/ASN-EXT/IX/2023 tertanggal 19 September 2023 Perihal Perundingan Bipartit II (Kedua)-----**P-II**;
3. Fotocopy dari asli clearing Rekening Tahapan BCA atas nama Fany Anugerah Manurung -----**P-III**;
4. Fotocopy dari Asli Surat Keterangan No. 0066/HRD-SKet/PT.SIS/PKU/VII/2023-----**P-IV**;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, penggugat juga telah menghadirkan saksi-saksi dipersidangan yaitu : 1. **Susanti**, 2. **Agus Ardi**, saksi-saksi mana 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. Fotokopi Surat Kontrak Kerja Nomor. : 743/PKWT/HRD/SIS/VIII/2017, tanggak 01 Agustus 2017 dan T.2. berupa Addendum ke I Perjanjian Kerja Nomor. : 00951/201801116/SIS/CLUSTER-PKU-INNER/PKWT-III/II/2018,tanggak 16 Januari 2019-----**T-1**;



2. Fotokopi Addendum ke I Perjanjian kerja Nomor 00951/201801116/SIS/CLUSTER-PKU-INNER/PKWT-III/II/2018 tanggal 16 Januari 2019-----T-2;
3. Fotokopi Surat Peringatan pertama Nomor : 330/SIS/PKU-SP/VI/2014 tanggal 2 Juni 2014 -----T-3;
4. Fotokopi Surat Peringatan Pertama No.22.13/HRD-SP/PT.SIS/II/2019 tanggal 18 Pebruari 2019-----T-4;
5. Fotokopi Surat Peringatan Kedua No.225.25/HRD-SP.2/PT.SIS/II/2019 tanggal 24 Pebruari 2019-----T-5;
6. Fotokopi Surat Keterangan Kerja Nomor: 09.76/HRD-S.Ket/PT.SIS/II/2020 tanggal 01 Pebruari 2020-----T-6;
7. Fotokopi Surat Tergugat kepada Kadisnakertrans Prov. Riau Nomor 01.30/HRD-PT.SIS/PKU/XI/2013 -----T-7;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Tergugat juga menghadirkan saksi- saksi di persidangan bernama 1. **Muh. Ihsan Yuda Perwira** , dan 2. **Helen Intanida Sitompul**, saksi-saksi mana dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa para pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 4 Maret 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

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 Penggugat adalah pekerja pada Tergugat sejak 16 April 2013;
2. Bahwa pada awal bekerja Penggugat adalah melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT;



Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang memutasi Penggugat tanpa adanya kesepakatan atau pembicaraan terlebih dahulu yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, mutasi mana ditolak oleh Penggugat sehingga berujung kepada tidak dipekerjakannya Penggugat dengan cara merumahkan Penggugat selama 1 (satu) bulan tanpa pernah dipanggil bekerja kembali yang didalilkan oleh Penggugat sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja sepihak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya Penggugat memohon untuk dinyatakan putus hubungan kerjanya berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Penggugat menuntut dibayarkan hak-haknya sesuai ketentuan yang berlaku, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan alasan telah mengundurkan diri karena semenjak tanggal 1 Februari 2020 tidak pernah datang lagi ke kantor untuk bekerja oleh karena itu sesuai dengan Pasal 30 dan 31 Peraturan Perusahaan, Penggugat hanya berhak memperoleh uang Pisah sebesar setengah dari gaji Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian gugatan serta jawab jinawab dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berpendapat yang menjadi persengketaan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi: "*Menyatakan demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang awalnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)*" dan angka 3 yang berbunyi: "*Menyatakan Putus hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sejak putusan diucapkan*, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Penggugat tersebut yaitu :

1. Bagaimana status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat ?
2. Apakah pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat dengan alasan mengundurkan diri sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan segala konsekuensi hukumnya ?



Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya tersebut di atas;

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

Susanti, 2. Agus Ardi;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-7 dan Saksi-saksi yaitu 1. **Muh. Ihsan Yuda Perwira**, dan 2. **Helen Intanida Sitompul;**

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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-I** dan **P-II** masing-masing berupa Fotocopy dari asli Surat No: 080/BIPARTIT/ASN-EXT/IX/2023 tertanggal 11 September 2023 Perihal Perundingan Bipartit I (Pertama) dan Fotocopy dari asli Surat No: 082/BIPARTIT/ASN-EXT/IX/2023 tertanggal 19 September 2023 Perihal Perundingan Bipartit II (Kedua), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja dan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut telah diupayakan untuk diselesaikan terlebih dahulu secara bipartit oleh Penggugat namun tidak mendapat respon dari Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-III** berupa Fotocopy dari asli clearing Rekening Tahapan BCA atas nama Fany Anugerah Manurung, dan keterangan saksi **Susanti** yang pada pokoknya menerangkan upah Penggugat kurang lebih Rp2.900.000,00, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa upah Penggugat dibayarkan melalui transfer ke rekening Penggugat dengan jumlah sebulan Rp2.908.100,00, namun dalam jawabannya Tergugat mengakui bahwa upah Penggugat adalah Rp2.997.971,00 Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat memiliki komponen upah tetap lainnya sehingga upah terakhir Penggugat adalah sejumlah Rp2.997.971,00 tersebut ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-IV** berupa Surat Keterangan Kerja No. 0066/HRD-SKet/PT.SIS/PKU/VII/2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat adalah dengan alasan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-1** berupa Surat Kontrak Kerja Nomor. : 743/PKWT/HRD/SIS/VIII/2017, tanggal 01 Agustus 2017 dan **T.2.** berupa Addendum ke I Perjanjian Kerja Nomor: 00951/201801116/SIS/



CLUSTER-PKU-INNER/PKWT-III/II/2018, tanggal 16 Januari 2019, dan keterangan saksi **Helen Intanida Sitompul** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat adalah karyawan kontrak dan bekerja sejak 2013, serta keterangan saksi **Susanti** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat bekerja sebagai sales sejak 2013 Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat bekerja sebagai sales dan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dilaksanakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sejak 2013 yang telah diperpanjang beberapa kali secara terus menerus hingga tahun 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi **Muh. Ihsan Yuda Perwira** yang pada pokoknya menerangkan dalam bekerja sebagai sales Penggugat dibebani target yaitu target tim yang dibagi menjadi target masing-masing sales, serta keterangan saksi **Agus Ardi** yang pada pokoknya menerangkan saksi dan Penggugat sama-sama bekerja sebagai sales dengan tugas pokok menjual produk berupa kartu perdana / voucher/ pulsa Telkomsel dan dibebani target sesuai wilayah, bahwa saksi juga menerangkan perihal mutasi antar cabang dalam perusahaan Tergugat merupakan hal yang biasa dan sering dilakukan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan distributor kartu perdana dan voucher/pulsa Telkomsel dengan bisnis utama melakukan penjualan, bahwa dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat pekerjaan sales dengan tugas utama melakukan penjualan sesuai target merupakan pekerjaan pokok dan bersifat tetap pada perusahaan Tergugat sebagai distributor Telkomsel dan pelaksanaan mutasi antara cabang di perusahaan Tergugat sudah merupakan suatu hal yang biasa;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-3, T-4, dan T-5** masing-masing berupa Surat Peringatan pertama Nomor : 330/SIS/PKU-SP/VI/2014 tanggal 2 Juni 2014 , Surat Peringatan Pertama No.22.13/HRD-SP/PT.SIS/II/2019 tanggal 18 Pebruari 2019, dan Surat Peringatan Kedua No.225.25/HRD-SP.2/PT.SIS/II/2019 tanggal 24 Pebruari 2019, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat sudah pernah diberikan beberapa kali surat peringatan atas kesalahan berupa tidak mencapai target, tidak melaksanakan arahan tentang pendistribusian voucher di outlet serta tidak mengikuti arahan mengenai disiplin kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-6** berupa Surat Keterangan Kerja Nomor: 09.76/HRD-S.Ket/PT.SIS/II/2020 tanggal 01 Pebruari 2020, dan keterangan saksi **Helen Intanida Sitompul** dan saksi **Susanti** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat meminta surat keterangan kerja



untuk pencairan BPJS, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak meneruskan lagi hubungan kerjanya dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-7** berupa Surat Tergugat kepada Kadisnakertrans Prov. Riau Nomor 01.30/HRD-PT.SIS/PKU/XI/2013, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat masih berniat untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Penggugat setelah keluarnya anjuran dari mediator, namun jika dihubungkan dengan keterangan saksi **Helen Intanida Sitompul** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat sendirilah yang tidak pernah datang lagi bekerja setelah menolak mutasi dan kemudian meminta surat keterangan kerja, serta jika dihubungkan lagi dengan bukti **T-6** berupa Surat Keterangan Kerja Nomor: 09.76/HRD-S.Ket/PT.SIS/II/2020 tanggal 01 Pebruari 2020 dan keterangan saksi **Susanti** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat telah mencairkan uang BPJS nya sejumlah l/k Rp10.000.000,00, Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat sudah tidak berniat melanjutkan lagi hubungan kerjanya setelah menolak mutasi yang dilakukan oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta Penggugat telah bekerja terus menerus pada Tergugat sebagai sales yang pada dasarnya merupakan pekerjaan pokok dan bersifat tetap dari sebuah perusahaan distributor, Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja penggugat demi hukum adalah pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu karena telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan menjadi PKWTT berdasarkan ketentuan ayat (7) pasal dimaksud;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim awal perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah mengenai mutasi Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat yang dinilai oleh Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena tanpa pembicaraan terlebih dahulu yang kemudian ditolak oleh Penggugat, bahwa Tergugat kemudian merumahkan Penggugat sebagai bentuk respon atas penolakan mutasi tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum dan apabila melihat kepada histori kerja Penggugat yang beberapa kali menerima surat peringatan,



maka dalam hal ini Majelis Hakim menilai mutasi yang dilakukan oleh Tergugat adalah sebagai suatu bentuk pembinaan;

Menimbang, bahwa mutasi pada dasarnya merupakan hak prerogative perusahaan terhadap karyawannya yang merupakan bagian dari syarat kerja yang dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan 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 ayat (1) dan ayat (2) Pasal 32 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 berdasarkan fakta persidangan bahwa mengenai mutasi dalam perusahaan Tergugat merupakan hal yang sudah biasa, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sudah memenuhi kriteria patut layak dan wajar, dan dalam hal ini Majelis Hakim menilai tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan



mutasi dengan alasan tidak adanya tanpa adanya kesepakatan atau pembicaraan terlebih dahulu tidak dapat dibenarkan menurut hukum kecuali dapat dibuktikan bahwa dalam pelaksanaan mutasi menurut peraturan perusahaan atau sarana hubungan kerja yang ada atau menurut kebiasaan mewajibkan perusahaan untuk membicarakan terlebih dahulu mengenai mutasi tersebut, dengan demikian tindakan Penggugat yang menolak mutasi tersebut merupakan suatu pelanggaran;

Menimbang, bahwa terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja sesuai ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, bahwa oleh karena pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat adalah karena menolak mutasi dan diikuti dengan tindakan tidak masuk kerja, maka eksistensi surat peringatan sebagaimana diatur dalam ketentuan dimaksud tidak relevan lagi untuk dikeluarkan karena faktanya Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan lagi hubungan kerjanya dengan Tergugat dengan meminta surat keterangan kerja untuk pengurusan pencairan BPJS nya;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan Tergugat tidak pernah melakukan pemanggilan terhadap Penggugat ketika tidak masuk kerja, maka pemutusan hubungan kerja Penggugat karena alasan telah mengundurkan diri tidak tepat karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf j yang mengatur bahwa Pemutusan Hubungan Kerja 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;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, menurut Majelis Hakim pemutusan hubungan kerja Penggugat lebih tepat dikarenakan melakukan pelanggaran sebagaimana tersebut dalam ketentuan Pasal 154A



ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang diatas *juncto* Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian pemutusan hubungan kerja karena alasan mengundurkan diri karena mangkir harus dinyatakan batal demi hukum dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan, berdasarkan hal tersebut petitum pokok gugatan angka 3 dapat dikabulkan dengan penyesuaian redaksi;

Menimbang, bahwa hak-hak pekerja yang diputus karena pelanggaran diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) 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, berdasarkan hal tersebut kepada Penggugat dengan masa kerja dari 16 April 2013 hingga 2 Maret 2020 adalah 6(enam) tahun lebih akan tetapi kurang dari 7(tujuh) tahun, maka kepadanya diberikan hak-hak sebagai berikut :

- a. Uang pesangon : $0,5 \times 7 \times \text{Rp}2.997.971,00 = \text{Rp} 10.492.898,50$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja : $3 \times \text{Rp}2.997.971,00 = \text{Rp} 8.993.913,00$
- Jumlah =Rp 19.486.811,50

Yang dibulatkan menjadi **Rp19.487.000,00 (sembilan belas juta empat ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah)**

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ditemukan data yang memadai mengenai uang penggantian hak dan oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat karena pelanggaran, maka terhadap uang penggantian hak serta upah proses tidak dapat dibayarkan, dengan demikian petitum gugatan angka 4 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 5 untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang denda sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap, oleh karena petitum gugatan berupa pembayaran sejumlah uang, menurut Majelis Hakim permohonan uang denda tersebut harus dimaknai sebagai upaya paksa yang dapat dipersamakan dengan dwangsom,



bahwa dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim tidak cukup beralasan menurut hukum, karena sesuai Pasal 606a Rv Junto yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor : 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973 bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa, maka permohonan tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 6 untuk menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan Tergugat, karena amar putusan mengandung pembayaran sejumlah uang dan terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum dan guna menghindari kesulitan bagi Penggugat sendiri apabila di kemudian hari terdapat putusan yang berbeda, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 6 tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian ;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan 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 606a RV, Pasal 32, Pasal 59, Pasal 154A ayat (1) huruf j dan huruf k Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 36 huruf k, Pasal 40, Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan demi hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)



3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Putusan ini sejak putusan diucapkan karena pelanggaran;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja berupa Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja sejumlah **Rp19.487.000,00 (sembilan belas juta empat ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah);**
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp90.000,00 (sembilan puluh ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Senin, tanggal 11 Maret 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 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 11 Desember 2023, putusan tersebut pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu IRENE WISMERI, S.H., Panitera Pengganti 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,

IRENE WISMERI, S.H.

Halaman 23 dari 24 Putusan PHI Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Perincian biaya :

1. Panggilan.....	:	Rp40.000,00;
2. A T K	:	Rp50.000,00;
Jumlah	:	Rp90.000,00;
(sembilan puluh ribu rupiah)		