



Direktori
Putusa



Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

PUTUSAN

Nomor 50/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 :

WARISMAN MANDOPA, NIK. 1220033008730001 Tempat Tanggal

Lahir : Nias, 30 Agustus 1973 Jenis Kelamin : Laki

Laki Agama : Islam Pekerjaan : Petani/Pekebun

Alamat : Siboruangin RT/RW 000/000 Kel/Desa :

Bulian Kecamatan : Siboru Angin Kecamatan

Halongonan Kabupaten Padang Lawas Utara

Provinsi Sumatera Utara, memberi kuasa kepada:

ROBERT SIBURIAN, SH. dan SUTRISNO, SH

masing-masing sebagai Advokat/Pengacara pada

kantor Advokat dan Konsultan Hukum

SUTRISNO, SH DAN ROBERT SIBURIAN, SH &

REKAN yang beralamat di Jalan Tuanku

Tambusai Nomor 301 HP. 0822 3958 9727/0813

7844 6525 Kel/Desa Wonorejo Kecamatan

Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, baik secara

bersama-sama maupun sendiri-sendiri

berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25

Januari 2023 yang telah didaftarkan pada

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru

tanggal 13 Juli 2023 dengan Register Nomor:

159/SK/PHI/2023/PN Pbr untuk selanjutnya

sebagai**Penggugat;**

Lawan

PT. TH INDO PLANTATION, yang berkedudukan di Desa Tanjung

Simpang Kecamatan Palangiran Kabupaten

Indragiri Hilir Provinsi Riau, dalam hal ini diwakili

oleh OEI HOK TJAN selaku Direktur PT. TH Indo

Plantation memberikan kuasa kepada

MUHAMMAD DAFFA AZZAKI LUBIS, dan kawan-

Halaman 1 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia

Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahkamahagung.go.id

Kawan kesemuanya adalah Karyawan pada Perusahaan Tergugat baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Agustus 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 21 Agustus 2023 dengan Register Nomor: 193/SK/PHI/2023/PN Pbr untuk selanjutnya sebagai**Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru 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 25 Juli 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 28 Juli 2023 dalam Register Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

DALAM POSITA

1. Bahwa Penggugat (Warisman Mandopa) mulai bekerja pada Tergugat (PT. TH Indo Plantations sejak bulan Maret 2014 dengan Jabatan terakhir sebagai Karyawan Perawatan Afd 3 Kebun Nyato, Wilayah 3, dan menerima Upah terakhir sebesar Rp. 3.224.000,00 (Tiga Juta Dua Ratus Dua Puluh Empat Ribu Rupiah) setiap bulan, serta pembayaran upah dilakukan oleh Tergugat melalui Rekening Penggugat.-
2. Bahwa perlu diberitahukan kepada yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a qua, bahwa Penggugat direkrut oleh Tergugat dari Desa Siboru Angin Kecamatan Halongonan Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara pada bulan Maret 2014 dan langsung dipekerjakan di perkebunan milik Tergugat.-
3. Bahwa Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Management Tergugat terhitung tanggal 07 Oktober 2022 melalui Surat No. 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan dianggap melakukan

Halaman 2 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



san Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dilingkungan Tergugat.-

4. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah dilakukan Perundingan Bipartit pada tanggal 22 September 2022 dan pada perundingan dimaksud tidak tercapai kesepakatan, sehingga Tergugat langsung mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat.-

5. Bahwa setelah Tergugat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 22 September 2022 akibat tidak tercapainya kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga Penggugat besoknya pada tanggal 23 September 2022 langsung menjawab surat dari Tergugat yang menyatakan bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku antara lain :

- Bahwa Tergugat menuduh Penggugat melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku dilingkungan Tergugat tanpa bukti yang sah.-
- Bahwa Tergugat menyatakan Penggugat melakukan penghalang-halangan kegiatan produksi Tergugat tanpa bukti lisan atau tertulis sehingga Penggugat merasakan bahwa tuduhan Tergugat kepada Penggugat adalah merupakan Fitnah.-
- Bahwa Tergugat menuduh Penggugat menghasut atau memprovokasi teman sekerja (karyawan Terggugat) secara lisan maupun melalui tulisan, pesan elektronik/aplikasi Whatsapp,dan berbicara melalui telephon seluler agar karyawan Tergugat melakukan perbuatan melanggar hukum yaitu mogok kerja tidak sah dan tuduhan Tergugat tanpa didasarkan bukti tertulis atau keterangan saksi.-

6. Bahwa walaupun ada aksi mogok kerja pada tanggal 16 September 2022 yang dilakukan oleh karyawan Tergugat tidak diketahui atau tidak seizin dari Penggugat selaku Ketua Pengurus Unit Kerja Serikat Buruh Riau Mandiri (PUK SBRM) karena Penggugat berada di Kota Pekanbaru untuk memenuhi Panggilan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi

Halaman 3 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusa



san Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

Provinsi Riau tentang situasi hubungan kerja dan syarat syarat kerja yang berlaku pada Tergugat.-

7. Bahwa terhadap terjadinya mogok kerja pada tanggal 16 September 2022 yang dilakukan oleh para karyawan Tergugat hubungannya dengan Penggugat dibawah ini diuraikan secara kronologis kejadian sebagai berikut :

- Bahwa pada hari Minggu tanggal 04 September 2022 Penggugat mendapat informasi dari salah seorang karyawan Tergugat melalui telepon dan memberitahu adanya rapat atau musyawarah di salah satu tempat atau rumah di kebun Rengas Afd 3 dengan rencana melakukan aksi mogok kerja untuk menuntut bonus, dan setelah percakapan selesai pihak penelpon mengirim foto orang orang yang melakukan rapat ke Whatsapp pribadi Penggugat, "catatan Penggugat tidak ikut rapat".-
- Bahwa kemudian pihak penelpon Penggugat tadi kembali menghubungi Penggugat lewat telepon untuk meminta Penggugat membuat Surat Pemberitahuan kepada Tergugat tentang rencana aksi mogok kerja karyawan Tergugat, terhadap permintaan dan usulan tersebut, Penggugat menolak dengan alasan Penggugat tidak bersedia menjadi Penanggung Jawab aksi mogok tersebut.-
- Bahwa pada tanggal 10 September 2022 Penggugat di telpon orang yang sama yaitu si penelpon tanggal 04 September 2022 dan mengajak untuk hadir pada pertemuan atau rapat karyawan pada tanggal 11 September 2022 tepatnya pada hari Minggu di kebun Tembusu Afd 3 untuk rencana tentang aksi Mogok Kerja yang dilaksanakan pada beberapa hari ke depan, terhadap ajakan tersebut Penggugat langsung Menolak dan tidak Menghadiri.-
- Bahwa pada tanggal 15 September 2022 Penggugat mendapat undangan dari Managemen Tergugat untuk pertemuan di KPP, dan undangan tersebut dipenuhi atau dihadiri oleh Penggugat serta pada waktu pertemuan antara managemen Tergugat dengan Penggugat, managemen Tergugat memberitahukan kepada Penggugat, bahwa akan ada aksi mogok kerja yang akan dilaksanakan pada tanggal 16 September 2022 oleh karyawan Tergugat, sehingga Penggugat merasa heran dan tidak mengetahui ada aksi mogok kerja.-

Halaman 4 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

- Bahwa pada saat pertemuan tanggal 15 September 2022 manajemen Tergugat kepada Penggugat “*apa yang saudara ketahui tentang aksi mogok kerja tersebut?*” selaku Pengurus/Ketua PUK SBRM PT. TH Indo Plantations (Tergugat) menyatakan kepada manajemen Tergugat *Kalaupun ada aksi mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan Tergugat tanpa sepengetahuan Ketua (Penggugat) PUK SBRM serta tidak difasilitasi oleh PUK SBRM PT.TH Indo Plantations (Tergugat) serta perlu diberitahukan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara a qua bahwa pada Tergugat ada terbentuk 3 (tiga) Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu SP3, SBSI dan SBRM.-*
- Bahwa pada saat pertemuan sebagaimana disebut diatas, Penggugat meminta solusi dan usaha kepada manajemen Tergugat agar besok tanggal 16 September 2022 tidak terjadi mogok kerja, akan tetapi dari Pihak manajemen Tergugat memberikan tidak tanggapan dan terkesan mengabaikan permintaan Penggugat dan hanya memberi pengarahan kepada karyawan sekalipun menurut pengamatan Penggugat bahwa pengarahan yang diberikan oleh manajemen Tergugat tidak diperhatikan oleh para karyawan Tergugat.-
- Bahwa pada tanggal 16 September 2022 saat briefing pagi Penggugat bersama HRBP WIL 3 Tergugat (Sdr. Deswanto) memberikan pencerahan dan pemahaman kepada para karyawan Tergugat agar tidak melaksanakan mogok kerja sesuai instruksi pimpinan Tergugat, namun para karyawan Tergugat tidak menghiraukan arahan dari HRBP WIL 3 dan tetap melaksanakan mogok kerja perlu diberitahukan kepada yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a qua, walaupun Penggugat sebagai Ketua PUK SBRM PT. TH Indo Plantations (Tergugat) tidak mengetahui siapa karyawan yang merencanakan aksi mogok kerja, dan seandainya Penggugat selaku Ketua PUK ikut merencanakan Mogok kerja tentu apabila para anggota PUK SBRM akan melaksanakan Mogok Kerja akan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan tata cara mogok kerja karena hak mogok kerja oleh karyawan dijamin oleh Undang-Undang.-

Halaman 5 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

- Bahwa pada tanggal 16 September 2022 sekitar Jam 15.00 WIB Penggugat ditelpon oleh salah seorang karyawan Tergugat pelaksana mogok di KPP yang menyatakan karyawan akan melaksanakan aksi sampai malam hari, terhadap pernyataan/pemberitahuan tersebut, Penggugat selaku Ketua PUK SBRM Tergugat ikut bertanggung jawab untuk menjaga situasi dan keamanan demi tercapainya keadaan yang kondusif di lingkungan Tergugat, sehingga Penggugat langsung ke KPP dengan tujuan memberikan pemahaman dan pengarahan kepada para karyawan Tergugat.-
- Bahwa Penggugat sesampainya di KPP langsung menjumpai para karyawan Tergugat yang melaksanakan mogok kerja dan mengarahkan para karyawan untuk meninggalkan tempat mogok kerja dan para karyawan pulang ketempat masing masing atau kerumah masing masing.-
- Bahwa Penggugat setelah memastikan seluruh karyawan yang melakukan Aksi Mogok Kerja sudah pulang dan telah meninggalkan tempat kerja, Penggugat langsung pulang menuju Nyato dan sesampainya di Nyato Penggugat tidak disediakan perahu untuk menyeberang disebabkan ada Instruksi dari HRBP WIL 3 Tergugat (Sdr. Eko Deswanto) melarang driver poce penyeberangan untuk menyeberangkan Penggugat beserta teman teman yang akan pulang ke Nyato.-
- Bahwa setelah mendapat perlakuan tersebut, Penggugat spontan emosi dan langsung menghubungi Sdr. Jules Saragih dengan tujuan mempertanyakan “ *kenapa HRBP WIL III Tergugat (Sdr. Eko Deswanto) memberi instruksi untuk menutup penyeberangan Penggugat*” dan dijawab Sdr. Jules “ akan mengkoordinasikan hal tersebut dengan Pak Eko.-
- Bahwa Penggugat dalam situasi masih menunggu penyeberangan, Penggugat dengan emosi menelpon salah seorang karyawan Tergugat yang ikut serta melakukan Mogok Kerja di Mahoni dan Penggugat mengatakan “ *sekarang saya (Penggugat) tidak diberikan penyeberangan oleh manajemen Tergugat di Nyato gara gara ulah kalianlah saya dibuat begini oleh manajemen*” Setelah itu yang di telpon meminta-meminta maaf kepada

Halaman 6 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

Penggugat atas hal tersebut, catatan buat Majelis Hakim yang memerikasa perkara a qua bahwa Penggugat tidak ikut mengarahkan para karyawan untuk mogok kerja apalagi untuk melakukan penghasutan kepada para karyawan Tergugat untuk melakukan mogok kerja.-

- Bahwa hampir satu jam Penggugat menunggu penyeberangan yang tidak kunjung datang, karena emosi yang tidak terkendali atas perlakuan Manajemen Tergugat, Penggugat kembali menghubungi karyawan yang di Mahoni dan setelah Penggugat dapat berkomunikasi dengan karyawan Tergugat yang Mahoni, Penggugat mengatakan *kalau begini cara manajemen Tergugat terhadap saya (Penggugat), kita turun ke KPP besok, kita buktikan serikat kita, saya (Penggugat) sudah geram dengan Pak Jules dan Pak Eko tidak diberi penyeberangan sama saya (Penggugat)*
- Bahwa perlu dijelaskan kepada yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa Perkara a qua, selaku manusia biasa Penggugat sudah berbuat baik terhadap Tergugat dengan melarang para karyawan mogok kerja sampai dengan malam hari, akan tetapi dibalas management Tergugat dengan cara melarang driver poce penyeberangan untuk menyeberangkan Penggugat sehingga bertahan sampai malam hari di tempat penyeberangan.-
- Bahwa pembicaraan Penggugat dengan karyawan yang di Mahoni direkam karyawan lawan bicara Penggugat seperti yang diutarakan diatas *kalau begini dst..* inilah yang dijadikan oleh manajemen Tergugat sebagai alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan tuduhan *melakukan penghalang-halangan kegiatan proses produksi perusahaan dengan cara menghasut (provokasi) dengan tulisan dan lisan melalui pesan elektronik/ aplikasi Whatsapp kepada karyawan dan pembicaraan melalui telpon seluler dengan maksud membuat karyawan melakukan perbuatan melanggar hukum yaitu mogok kerja tidak sah.-*
- Bahwa perlu dijelaskan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara a qua, bahwa pembicaraan Penggugat dengan karyawan Tergugat di Mahoni setelah karyawan melakukan aksi mogok kerja, jadi sangat keliru jikalau Tergugat memutuskan hubungan kerja

Halaman 7 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahkamahagung.go.id

terhadap Penggugat dengan alasan pembicaraan Penggugat dengan karyawan yang berada di Mahato.-

- Bahwa setelah emosi Penggugat sudah reda, Penggugat kembali menghubungi karyawan yang di Mahoni dan menyatakan agar besok tanggal 17 September 2022 tidak jadi ke KPP dan tolong sampaikan kepada kawan kawan yang lain, sehingga pada tanggal 17 September 2022 karyawan tidak ada yang turun di KPP.-
- Bahwa Penggugat pernah menyampaikan Whatsapp kepada anggota PUK SBRM agar menyampaikan informasi agar bisa bekerjasama dengan baik, dan tujuan whatsapp tersebut hanya merupakan arahan dan pemahaman kepada anggota (karyawan) agar tuntutan atau aspirasi disampaikan secara tertulis.-
- Bahwa Penggugat tidak pernah menggagas, menghadiri, mengumpulkan karyawan untuk pertemuan atau rapat dalam rencana aksi mogok kerja baik secara tertutup maupun terbuka, serta Penggugat tidak pernah menghasut, mempengaruhi, mengajak menyebarkan informasi kepada anggota (karyawan) untuk melakukan aksi mogok kerja baik melalui grup Whatsapp atau group obrolan lainnya.-

8. Bahwa setelah mengamati kronologis terjadinya permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Tergugat telah melakukan kesewenang-wenangan terhadap Penggugat antara lain :

- a. Bahwa tuduhan Tergugat yang menyatakan Penggugat melakukan penghasutan terhadap para karyawan untuk melakukan aksi mogok kerja tanpa dasar hukum sehingga Tergugat telah memfitnah dan melakukan kesewenang wenangan terhadap Penggugat.-
- b. Bahwa yang menyatakan seseorang bersalah hanya berdasarkan putusan hakim dalam perkara a qua Tergugat langsung menjustifikasi Penggugat melakukan penghasutan tanpa bukti bukti berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.-
- c. Bahwa pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Hukum Acara yang berlaku adalah Hukum Acara Perdata sesuai dengan Pasal 57 Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Halaman 8 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia

Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahkamahagung.go.id

- d. Bahwa berdasarkan Pasal 1866 KUHPerdara alat bukti yang diakui adalah bukti tulisan, bukti saksi, persangkaan, pengakuan dan sumpah sementara Tergugat langsung menyebutkan Tergugat melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku dilingkungan perusahaan yaitu melakukan penghalang-halangan kegiatan produksi perusahaan dengan cara menghasut (provokasi) dengan tulisan dan lisan melalui pesan elektronik/aplikasi Whatsapp kepada karyawan dan pembicaraan melalui telpon seluler dengan maksud membuat karyawan melakukan perbuatan melanggar hukum yaitu mogok kerja tidak sah.-
- e. Bahwa berdasarkan UU No. 11 Tahun 2008 sebagaimana diubah dengan UU No. 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) mengakui bahwa e.mail, chatting video, video, teleconference, situs website dan facebook dapat dijadikan sebagai bukti akan tetapi dalam Whatsapp Penggugat kepada anggotanya atau kepada rekan rekannya tidak ada Tulisan yang menghasut atau mengajak untuk melakukan mogok kerja.-
- f. Bahwa berdasarkan Pasal 5 ayat (1) UU ITE merupakan alat bukti yang sah adalah :
1. Informasi elektronik
 2. Dokumen elektronik
 3. Informasi elektronik dan dokumen elektronik dan hasil cetaknya
 4. Informasi elektronik dan hasil cetaknya
 5. Dokumen elektronik dan hasil cetaknya
 6. Hasil cetak dari informasi elektronik
 7. Hasil cetak dari dokumen elektronik
- g. Bahwa dalam Hukum Acara Pendata siapa yang mendalihkan wajib untuk membuktikan, oleh karena itu Tergugat menuduh Penggugat melakukan Penghasutan atau memprovokator karyawan Tergugat untuk melakukan unjuk rasa dengan melakukan aksi Mogok Kerja perlu dibuktikan, dan apabila hal tersebut tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat maka tuduhan Tergugat kepada Penggugat dapat dikatakan sebagai Fitnah.-
- h. Bahwa apabila Tergugat tidak dapat membuktikan Penggugat menghasut dan memprovokasi para karyawan Tergugat untuk

Halaman 9 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusa



Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

melakukan Mogok Kerja, Penggugat berencana untuk melaporkan Sdr. Jules Saragih yang menanda tangani Surat Pemutusan Hubungan Kerja melalui Surat 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 kepada Kepolisian Resor Kab. Indragiri Hilir di Tembilahan atau kepala Kepolisian Daerah Riau di Pekanbaru.-

- i. Bahwa tindakan Tergugat yang langsung memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat secara terang benderang bertentangan dengan Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Penggugat tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat melakukan pelanggaran dan hanya merupakan tuduhan.-
9. Bahwa selama Penggugat bersama Istri Penggugat bekerja pada Tergugat atau semenjak direkrut dari Desa Siboruangin Kecamatan Halongonan Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara pada bulan Maret 2014 s/d 22 September 2022 selama kurang lebih 8 (delapan) tahun lebih tidak pernah melakukan kesalahan atau tidak pernah menerima Surat Peringatan tertulis maupun lisan dan selalu mengabdikan diri untuk bekerja demi kemajuan Tergugat dan kesinambungan hidup Penggugat beserta keluarga,-
10. Bahwa surat nomor 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 Perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanpa didahului Surat Peringatan I, II dan III telah bertentangan dengan pasal 36 huruf k PP No. 35 Tahun 2021 serta apabila dihubungkan dengan Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang bahwa tindakan Tergugat sudah bertentangan dengan amanah undang undang tersebut dengan cara memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat tanpa didahului Surat Peringatan I, II dan III, oleh karena hal tersebut mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar dapat mempertimbangkan tindakan Tergugat yang berbuat kesewenang-wenangan terhadap Penggugat.-
11. Bahwa sebagaimana diuraikan diatas tentang kronologis terjadinya permasalahan antara Tergugat dengan Penggugat, bahwa Penggugat tidak pernah menghasut atau memprovokasi para karyawan untuk

Halaman 10 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

melakukan aksi mogok kerja, dan walaupun karyawan yang melakukan pertemuan atau rapat untuk mengadakan rapat hendak melakukan aksi mogok kerja, Penggugat tidak mengetahui dan sewaktu para karyawan membicarakan akan melakukan aksi mogok kerja pada tanggal 16 September 2022 Penggugat berada di Kota Pekanbaru untuk menghadiri Panggilan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.-

12. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak benar karena Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan bila Tergugat telah memberitahukan terlebih dahulu kepada Penggugat dan Penggugat memberikan persetujuan atas penerimaan keputusan Pemutusan hubungan kerja tersebut, sementara Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat melalui Surat Nomor : 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 setelah 3 (tiga) hari setelah tanggal 19 September 2022 secara sengaja mengabaikan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020/UU No. 6 Tahun 2023.-

13. Bahwa pada lembaran VI Alinea ke 1 menyatakan berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 157A ayat (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan Pekerja/Buruh harus dst... artinya selama belum ada penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Tergugat harus membayar upah/gaji Penggugat maksimal 6 (enam) bulan, karena Tergugat telah mengabaikan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.-

14. Bahwa pada lembaran VI alinea ke 6 menyatakan berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar dst...akan tetapi dalam perkara a qua antara Tergugat dengan Penggugat permasalahan adalah tuduhan Tergugat kepada Penggugat bahwa Penggugat melakukan tindakan menghasut, memprovokasi para karyawan agar melakukan unjuk rasa dengan aksi mogok kerja serta merencanakan pemogokan tanpa dasar hukum atau alasan berdasarkan fakta maupun perundang undangan yang berlaku.-

Halaman 11 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahkamahagung.go.id

15. Bahwa akibat tindakan management Tergugat yang memutuskan hubungan kerja secara tiba tiba tanpa melalui prosedur sebagaimana diatur dalam Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat meminta pendampingan untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat kepada Dewan Pimpinan Pusat Serikat Buruh Mandiri Riau (DPP SBRM) di Pekanbaru.-
16. Bahwa dalam proses perkara pidana, asas praduga tidak bersalah diartikan sebagai ketentuan menganggap seseorang yang menjalani proses pemidanaan tetap tidak bersalah sehingga harus dihormati hak haknya sebagai warga negara sampai ada putusan pengadilan negeri yang menyatakan kesalahannya, sementara dalam tuduhan Tergugat kepada Penggugat dalam keterangannya sewaktu perundingan Tripartit telah menuduh Penggugat turut merencanakan membuat mogok kerja yang tidak sah pada tanggal 16, 17 dan 19 September 2022 tuduhan tersebut di utarakan Tergugat tanpa bukti surat, saksi dan fakta dilapangan.-
17. Bahwa berdasarkan Pasal 160 KUHPidana menghasut merupakan tindak pidana yang berarti Tergugat menuduh Penggugat mendorong, mengajak, membangkitkan atau membakar semangat para karyawan Tergugat untuk melakukan aksi mogok kerja, sementara Penggugat pada tanggal 16 September 2022 pada sore hari pergi ke Kantor Pusat Perusahaan (Tergugat) untuk melarang para karyawan melanjutkan aksi mogok kerja s/d malam hari.-
18. Bahwa setelah disimak secara seksama bahwa tindakan Tergugat telah melakukan kesewenang-wenangan terhadap Penggugat antara lain :
 - Bahwa Tergugat menuduh Penggugat turut merencanakan membuat mogok kerja tanpa bukti bukti yang dapat dipertanggung jawabkan atau menuduh tanpa dasar hukum sama dengan melakukan Fitnah terhadap Penggugat yaitu pencemaran nama baik.-
 - Bahwa Tergugat telah menyiarkan sesuatu berita tanpa dasar kebenaran yaitu menuduh Penggugat ikut merencanakan membuat mogok kerja apabila Penggugat ikut merencanakan agar

Halaman 12 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusa



Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahkamahagung.go.id

para karyawan Tergugat melakukan aksi mogok kerja, Tergugat harus meneliti antara lain :

- Kapan Penggugat mengadakan pertemuan untuk membicarakan agar Para Karyawan Tergugat melakukan Aksi Mogok?.-
 - Dimana Tempat Penggugat merencanakan agar Para Karyawan Tergugat melakukan aksi mogok kerja?
 - Siapa-siapa teman Penggugat untuk merencanakan agar Para Karyawan Tergugat melakukan aksi Mogok Kerja?.-
- Bahwa tersebarnya berita Penggugat merencanakan agar karyawan Tergugat melakukan Mogok Kerja, menjadikan hidup Penggugat menjadi sengsara yang mengakibatkan antara lain :
- Dahulu Istri Penggugat juga sebagai Karyawan pada Tergugat akhirnya diberhentikan oleh Tergugat dan mengusir dari perumahan karyawan.
 - Dengan tuduhan Tergugat kepada Penggugat merencanakan pemogokan kerja terhadap karyawan Tergugat, sehingga perusahaan perkebunan yang lain tidak bersedia menerima Penggugat menjadi karyawan.-
 - Dan yang paling menyedihkan Keluarga Penggugat menjadi berantakan dimana Penggugat tidak harmonis lagi hubungan suami istri, Penggugat berada/berdiam di Kota Pekanbaru sebagai Pengangguran sementara anak dan Istri bertempat tinggal di Desa Siboruangin Kecamatan Halongonan Kabupaten Padang Lawas Utara Sumatera Utara.-
- Kesimpulan :
- Karena Penggugat tidak pernah merencanakan agar karyawan Tergugat melakukan aksi Mogok Kerja pada tanggal 16 September 2022 akibat tuduhan Tergugat mengakibatkan hidup Penggugat dan Keluarga menjadi sengsara, sehingga tuduhan Tergugat sebagaimana dalam Surat Nomor 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/IX/2022 tanggal 22 September 2022 Perihal : Pemutusan Hubungan Kerja lebih kejam daripada pembunuhan.-
19. Bahwa penafsiran Tergugat terhadap Whatsapp yang dikirim Penggugat kepada anggota atau teman sekerja berbanding terbalik dengan maksud dan tujuan Penggugat antara lain :

Halaman 13 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



san Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

- a. Penggugat adalah Ketua PUK SBRM Tergugat bertanggung jawab untuk memonitor kegiatan para anggota dalam melakukan tindakan ketenagakerjaan.-
 - b. Penggugat hanya memberikan pengarahan terhadap anggota agar segala sesuatu tindakan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku.-
 - c. Penggugat tidak ada niat untuk melakukan aksi mogok kerja dan apabila ada tuntutan para anggota agar disampaikan kepada manajemen Tergugat secara Tertulis.-
 - d. Penggugat dalam Whatsapp tersebut tidak ada memerintahkan atau menyuruh anggota untuk melakukan aksi mogok kerja.-
20. Bahwa terhadap permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir telah mengeluarkan Putusan Anjuran sebagai berikut :

.....MENGANJURKAN.....

1. Agar PT. TH Indo Plantations dalam mengakhiri hubungan kerja terhadap Pekerja Sdr. Warisman Mandopa memberikan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.-
 2. Agar pihak Perusahaan memberikan hak hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja secara seketika dan sekaligus.-
 3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.-
 4. Apabila para Pihak/salah satu pihak menolak Anjuran ini, maka proses selanjutnya melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.-
21. Bahwa Penggugat dengan tidak menjawab anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir di Tembilahan, sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara jelas dan tegas **menolak** Anjuran Mediator dengan alasan sebagai berikut :

Halaman 14 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusa



san Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

➤ Bahwa pertimbangan hukum Mediator bertentangan dengan Kesimpulan/Anjuran antara lain :

- Bahwa pada lembaran VI alinea ke 2 Mediator menyatakan bahwa Whatsapp Penggugat kepada anggota atau rekan-rekan, maksud dan tujuan Penggugat tersebut tidak lain hanya untuk memberikan arahan dan pemahaman kepada karyawan agar tuntutan atau aspirasi karyawan setiap kebun disampaikan secara tertulis yang diwakili salah satu pekerja setiap kebun dan sama sekali tidak ada niat pekerja (Penggugat) untuk menghasut seluruh karyawan atau sebagian untuk melakukan mogok kerja.-
- Bahwa pada lembaran IX angka 1 Surat 03/NAKERTRANS-HISK/560 tanggal 5 Desember 2022 Perihal Anjuran menghukum Penggugat dengan menganjurkan agar Tergugat hanya memberikan uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.-
- Bahwa pada lembaran VI alinea 6 Surat No. 03/NAKERTRANS-HISK/560 tanggal 5 Desember 2022 Mediator menyatakan bahwa Mogok Kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dst...sebagaimana diatur dalam Pasal 137 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.-
- Bahwa pada lembaran IX angka 1 sebagaimana dijelaskan diatas, mediator telah menghukum Penggugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku dilingkungan perusahaan (Tergugat) sementara Penggugat tidak pernah melakukan mogok kerja atau melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dilingkungan Tergugat.
- Bahwa Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir di Tembilahan secara terang benderang tidak objektif dan tidak bersifat Neteral dan berpihak kepada Tergugat langsung menerapkan Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 kepada Penggugat, sementara tuduhan dari manajemen perusahaan (Tergugat) terhadap Penggugat belum dapat dibuktikan.-

Halaman 15 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 15



Direktori
Putusa



san Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

- Bahwa seandainya Penggugat telah melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja antara Tergugat dengan Penggugat, Peraturan Tergugat, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut Penggugat masih berhak mendapat :
 - a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021.-
 - b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali Ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 dan
 - c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP No.35 Tahun 2021.-
- Bahwa Penggugat tidak melakukan hal hal sebagaimana dituduhkan oleh Tergugat dan juga Mediator mengetahui bahwa Penggugat direkrut oleh Tergugat dari Desa Siboruangin Kecamatan Halongonan Kabupaten Padang Lawas Utara Sumatera Utara akan tetapi Mediator tidak berani menyatakan dalam surat anjuran *agar perusahaan mengembalikan pekerja beserta keluarga ke daerah dimana direkrut pekerja* dari pertimbangan hukum dan kesimpulan sudah jelas Mediator berpihak kepada Tergugat.-
 - Bahwa Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir tidak sebagai seorang penasehat proses dan hanya menunjukkan empati bagi Tergugat (Perusahaan) serta tidak memberikan penilaian positif dan negatif atas hasil dan klarifikasi isu isu.
 - Bahwa dalam Pertimbangan Hukum Mediator pada lembaran VII alinea pertama yang menyatakan “ Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perusahaan dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya” sebagaimana diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 Jo UU No. 6 Tahun 2023 artinya karena Tergugat memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui prosedur tatacara pemutusan hubungan kerja, Tergugat wajib membayar upah Penggugat selama proses perselisihan hubungan kerja maksimal 6 (enam) bulan.-

Halaman 16 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia

Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalam anjuran Mediator lembaran VII tidak berani menyatakan agar perusahaan (Penggugat) membayar upah Pekerja(Penggugat sampai ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja dan bahkan ikut menjustifikasi Penggugat seolah sudah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.-
- Bahwa Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir tidak memeriksa Peraturan Perusahaan Tergugat maupun Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja/Buruh Perusahaan (Tergugat) dengan Manajemen Perusahaan (Tergugat) tentang apa yang disebut alasan mendesak.-
- Bahwa Mediator

22. Bahwa sesuai Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya* artinya Tergugat harus membayar gaji Tergugat selama Izin PHK belum dikeluarkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, dan walaupun Pasal 155 UU No.13 Tahun 2003 telah dicabut masih tetap berlaku bagi perkara a quo, namun pada Bab IV Pasal 157A ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020 Jo. UU No. 6 Tahun 2023 menyatakan *Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.*-

23. Bahwa Penggugat apabila ada kemauan dari Tergugat untuk menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja tersebut, Penggugat masih membuka pintu untuk berdamai akan tetapi melihat dan memperhatikan pola pikir dari Tergugat terkesan mengabaikan perundang undangan yang berlaku antara lain :

- Tergugat mengabaikan pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang berbunyi sebagai berikut : Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah,

Halaman 17 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.-

- Tergugat melalui instruksi manajemen Tergugat (Sdr. Eko Deswanto) melakukan perbuatan tercela yaitu dengan menutup penyeberangan dengan menyuruh driver perahu penyeberangan untuk tidak mengoperasikan perahu, sehingga Penggugat tidak dapat menyeberang dari Nyato pulang ke rumah untuk istirahat.-
- Tergugat tidak menghargai usaha usaha Penggugat yang melarang para karyawan Tergugat tidak melanjutkan aksi mogok kerja sampai malam hari tanggal 16 September 2022.-
- Tergugat dengan sengaja menuduh Penggugat melakukan penghasutan dan memprovokasi karyawan Tergugat untuk melakukan aksi mogok kerja dan sebagai alasan Tergugat untuk memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat.-

Bahwa dalam surat gugatan ini Penggugat perlu menjelaskan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut :

- a. Bahwa Penggugat beserta teman teman selama bekerja pada Tergugat telah berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan dari Tergugat demi tercapainya kemajuan Tergugat dan kesejahteraan Penggugat beserta teman teman.-
- b. Bahwa pada Tergugat terdapat 3 (tiga) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu, SP3, SBSI dan SBRM sehingga yang melakukan aksi mogok kerja pada tanggal 16 September 2022 terdiri dari 3 (tiga) Serikat Pekerja/Serikat Buruh.-
- c. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat hanya berdasarkan tuduhan Penghasutan, Memprovokasi para karyawan dan merencanakan pemogokan tanpa dasar hukum yang jelas dan tepat.-
- d. Bahwa berdasarkan hal hal sebagaimana diuraikan diatas Penggugat berhak mendapat Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana disebut dalam pasal 156 ayat (1) huruf i dan ayat (3) huruf b Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 karena Tergugat memutuskan hubungan kerja kepada Penggugat tanpa dasar hukum yang tepat dan jelas yaitu hanya tuduhan tanpa bukti autentik.-



Direktori
Putusan



Mahkamah Agung Republik Indonesia

Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a qua kiranya berkenaan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM PETITUM

PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan tergugat melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja/Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap Penggugat bertentangan dengan hukum sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum sebagaimana diatur dalam pasal 154A UU No. 11 Tahun 2020.-
3. Menyatakan Surat Tergugat Nomor : 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 Perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat batal demi hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 154A) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2021 karena Penggugat tidak melakukan Penghasutan, Provokasi terhadap para karyawan dan tidak melakukan perencanaan agar para karyawan Tergugat melakukan aksi mogok kerja.-
4. Menyatakan selama Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri belum ditetapkan, Tergugat wajib membayar upah Penggugat sesuai Pasal 157A ayat (1) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020.-
5. Menyatakan tergugat telah melakukan kesalahan berat karena telah mengabaikan ketentuan yang diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf g UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja karena Penggugat tidak pernah menghasut, memprovokasi karyawan untuk melakukan aksi mogok kerja dan Penggugat tidak pernah merencanakan untuk melakukan aksi mogok kerja, dan bahkan sewaktu para karyawan membicarakan perbuatannya, Penggugat berada di Kota Pekanbaru atas panggilan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.-
6. Menghukum Tergugat membayar uang Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja / Pengakhiran Hubungan Kerja kepada Penggugat sebagai berikut :

Halaman 19 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



A	Uang pesangon	Rp. 3.224.000 x 9	Rp. 29.016.000.-
b.	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp. 3.224.000 X 3	Rp. 9.672.000.-
c.	Upah selama Proses Perselisihan	Rp.3.224.000,- X 6	Rp. 11.064.000.-
d	Pengganti Cuti Tahun 2021/2022	Rp. 3.224.000,- X 12/25	Rp. 1.547.520.-
E	Biaya ongkos pulang Penggugat/Keluarga & barang ke Sumut	Rp. 10.000.000,-	Rp. 10.000.000.-
	Jumlah yang harus dibayar Tergugat kpd Penggugat		Rp. 61.302.520-
Terbilang		Enam Puluh Satu Juta Tiga Ratus Dua Ribu Lima Ratus Dua Puluh Rupiah.-	

7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada kasasi maupun Verzet (Uit Voorbaar Voraad).
8. Membebaskan biaya perkara ini, kepada Negara.-

SUBSIDAIR

Akan tetapi, apabila Majelis hakim yang terhormat berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil adilnya

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

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

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

DALAM POKOK PERKARA



1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas semua dan seluruh dalil Penggugat, kecuali secara tegas dan nyata diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Penggugat merupakan karyawan dari Tergugat sejak 13 Februari 2014 sebagai Karyawan Tetap dengan jabatan perawatan sesuai dengan Perjanjian Kerja dengan upah awal Rp. 2.283.658.- per Bulan;
3. Bahwa Penggugat diputus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat berdasarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tertanggal 22 September 2022;
4. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah melakukan Perundingan Bipartit pada Hari Kamis, 22 September 2022 tetap tidak mencapai kesepakatan sehingga pihak Penggugat mengajukan permohonan Mediasi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir;
5. Bahwa setelah dilakukan proses Mediasi, mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir menerbitkan Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 03/NAKERTRANS-HISK/560 tertanggal 5 Desember 2022;
6. Bahwa yang menjadi permasalahan Penggugat adalah berawal dari Penggugat melakukan ajakan untuk melakukan aksi Mogok Kerja di lingkungan Perusahaan dengan lisan dan tulisan melalui pesan elektronik aplikasi *Whatsapp* kepada karyawan-karyawan melakukan tindakan melawan hukum yaitu Mogok kerja yang tidak sah;
7. Bahwa tindakan Penggugat tersebut melanggar Pasal 137 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah jo. Pasal 95 huruf f Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT TH Indo Plantations yang berbunyi "*Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yakni : (f). Membujuk teman kerja atau Perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan*" sehingga Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;
8. Bahwa Tergugat juga telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 8 rekan Penggugat yaitu : Aron Ritonga, Kadri, Nasron, Ramles Silaban, Rijal Sisahora, Upirman Jaya Zega, Agusman Zega, dan M.



Direktori
Putusa



san Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

Arsyad dimana telah disepakati didalam Perjanjian Bersama dan sudah dibayarkan haknya (*akan dilampirkan pada Agenda sidang Pembuktian*);

9. Bahwa 8 rekan Penggugat diputus Hubungan Kerjanya melanggar Pasal 137 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah jo. Pasal 95 huruf f Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT TH Indo Plantations, namun hanya Penggugatlah yang sampai saat ini tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja;
10. Bahwa berdasarkan informasi yang diterima Tergugat dari lingkungan Karyawan bahwa ada issue mengenai adanya oknum dari sekelompok karyawan yang berasal dari beberapa kebun/afdeling membuat rencana akan melakukan mogok kerja sambil melakukan demonstrasi di Regional Office pada tanggal 16 September 2022;
11. Bahwa terhadap issue akan adanya sekelompok orang dari beberapa kebun/afdeling membuat rencana akan melakukan mogok kerja sambil melakukan demonstrasi di *Regional Office* pada tanggal 16 September 2022, Tergugat telah melakukan antisipasi dan edukasi pada tanggal 15 September 2022 pukul 05.30 WIB di Lokasi Briefing pagi karyawan, seluruh HRD Wilayah dan Asisten Afdeling kembali melakukan sosialisasi kepada karyawan mengenai Internal Memorandum tentang Larangan Melakukan Mogok Kerja Yang Tidak Sah;
12. Bahwa selanjutnya pada tanggal 15 September 2022 pukul 13.00 WIB – 17.00 WIB, Tergugat melakukan pertemuan dengan seluruh Ketua Serikat Pekerja dengan tujuan sebagai berikut :
 - a. Memastikan kepada seluruh Serikat Pekerja mengenai adanya isu mogok kerja/demonstrasi yang berkembang di lingkungan karyawan.
 - b. Memberikan penjelasan dan pemahaman kepada seluruh Ketua dan Pengurus Serikat Pekerja agar tidak melakukan aktivitas mogok kerja/demonstrasi di lingkungan Perusahaan yang dapat mengganggu kelancaran operasional Perusahaan dan ketenangan lingkungan kerja.
 - c. Menjalin kerja sama dengan seluruh Serikat Pekerja untuk mencegah terjadinya mogok kerja/demonstrasi di lingkungan Perusahaan dengan cara memberikan edukasi atau pemahaman kepada karyawan agar tidak terprovokasi terhadap oknum-oknum tertentu

Halaman 22 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusa



san Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

yang mengajak melakukan mogok kerja tidak sah supaya terhindar dari sanksi hukum akibat melakukan mogok kerja yang tidak sah.

13. Bahwa pada akhirnya mogok kerja tetap terjadi di Perusahaan Tergugat pada Tanggal 16,17,19 September 2022 dimana masuk kualifikasi mogok kerja yang tidak sah karena pelaksanaan mogok kerja tersebut tidak memenuhi syarat kumulatif dalam ketentuan Pasal 137 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, yakni dalam pelaksanaan mogok kerja pada tanggal 16,17,19 September 2022;

- a. Tidak/belum ada perundingan, sehingga tidak pernah ada gagalnya perundingan ;
- b. Tidak ada pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

14. Bahwa dalam Pasal 137 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, diatur :

“Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”;

15. Bahwa dalam Pasal 137 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, diatur

“Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

16. Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.232/MEN/2003 Tentang

Halaman 23 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, terhadap pemberitahuan Mogok kerja dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja, maka Mogok kerja tersebut dikualifikasikan sebagai Mogok kerja yang tidak sah;
17. Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, terhadap tidak terjadinya/bukan adanya gagalnya perundingan, maka apabila tetap dilakukan Mogok kerja, Mogok kerja tersebut dikualifikasikan sebagai Mogok kerja yang tidak sah;
 18. Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, terhadap mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai MANGKIR.
 19. Bahwa terhadap pelaksanaan mogok kerja yang tidak sah pada tanggal 16,17,19 September 2022, ditemukan bahwa Penggugat telah melakukan penghalang-halangan kegiatan proses produksi Perusahaan dengan cara menghasut (provokasi) dengan tulisan dan lisan melalui pesan elektronik aplikasi *Whatsapp* kepada karyawan-karyawan melakukan tindakan melawan hukum yaitu Mogok kerja yang tidak sah, turut merencanakan mogok kerja yang tidak sah pada tanggal 16,17,19 September 2022 yang mengakibatkan terjadinya mogok kerja yang tidak sah dan unjuk rasa yang cacat hukum pada tanggal 16 September 2022 sebanyak 929 orang karyawan dan mogok kerja yang tidak sah tanggal 17 September 2022 dan saudara turut melakukan tindakan melawan hukum yaitu melakukan mogok kerja yang tidak sah pada tanggal 16,17 September 2022 sehingga Perusahaan mengalami kerugian dan lingkungan Perusahaan menjadi tidak kondusif, oleh karena itu tindakan Penggugat ini telah melanggar Pasal 95 huruf (f) Perjanjian Kerja Bersama PT TH Indo Plantations Periode Tahun 2022-2024;
 20. Bahwa dalam Pasal 95 huruf (f) Perjanjian Kerja Bersama PT TH Indo Plantations Periode Tahun 2022-2024 diatur karyawan dapat diputus hubungan kerjanya karena alasan yang bersifat Mendesak : (f). Membujuk teman kerja atau Perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan;
 21. Bahwa dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan



Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur bahwa **"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh"**, yang selanjutnya dalam Penjelasan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa **"Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh"**;

22. Berdasarkan fakta-fakta diatas, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berdasarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tertanggal 22 September 2022 karena tindakan Penggugat telah memenuhi ketentuan *Pasal 95 huruf f Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT TH Indo Plantations yang berbunyi "Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yakni : (f). Membujuk teman kerja atau Perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan"*

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak sesuai dengan Ketentuan Pasal 52 Ayat (2) PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

23. Bahwa terhadap Permintaan Penggugat perihal Uang Pesangon berdasarkan ketentuan dalam Pasal 52 Ayat (2) PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak diberikan karena pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat adalah pelanggaran yang bersifat mendesak (*akan dilampirkan pada Agenda sidang Pembuktian*);
24. Bahwa terhadap Permintaan Penggugat perihal Upah Proses tidak dapat diberikan karena sesuai ketentuan Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan merujuk pada pasal 81 angka 46 pasal 157A Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana adanya



bukti surat pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang dengan melanggar peraturan perusahaan ;

25. Bahwa terhadap Permintaan Penggugat perihal Uang Cuti tidak dapat diberikan karena Penggugat tidak memiliki Cuti lagi sesuai dengan dokumen *Exit Clearance* dan Form Pengajuan Cuti Penggugat (*akan dilampirkan pada Agenda sidang Pembuktian*);

26. Bahwa terhadap Permintaan Penggugat perihal biaya ongkos pulang Penggugat/keluarga dan barang ke Sumatera Utara tidak dapat diberikan karena telah diatur dalam Surat Keputusan Direksi yang mendapatkan biaya ongkos pulang hanya untuk level staff dan tidak diatur dalam Surat Perjanjian Kerja Penggugat sedangkan Penggugat bukanlah staff (non staff) (*akan dilampirkan pada Agenda sidang Pembuktian*);

27. Bahwa Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan karena Penggugat melakukan perbuatan dengan alasan yang bersifat mendesak, Tergugat memberikan hak uang pisah kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 107 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT TH Indo Plantations (*akan dilampirkan pada Agenda sidang Pembuktian*);

28. Bahwa mengenai petitum angka 7 (tujuh) yang menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Kasasi maupun verzet dengan memperhatikan SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA no.4 tahun 2001, bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak melaksanakan putusan maka tuntutan Penggugat tersebut maka seharusnya majelis hakim menolak;

29. Bahwa proses PHK terhadap Penggugat telah sesuai dengan isi Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 03/NAKERTRANS-HISK/560 tertanggal 5 Desember 2022, dimana Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tertanggal 22 September 2022 adalah sah dan berharga dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan;



3. Menyatakan antara Penggugat dan Tergugat telah putus hubungan kerja sejak 22 September 2022 karena Penggugat telah melakukan Pelanggaran yang bersifat mendesak sesuai dengan Ketentuan Pasal 95 huruf f Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT TH Indo Plantations Periode Tahun 2022-2024;
4. Menolak pembayaran hak Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Upah Proses, Uang Penggantian Hak dan Biaya ongkos Pulang yang diajukan Penggugat;
5. Menolak putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum Verzet, banding maupun Kasasi;
6. Membebaskan seluruh biaya perkara kepada Penggugat.

Atau, jika Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat menanggapi dalam Repliknya tanggal 31 Agustus 2023 dan atas Replik tersebut Tergugat telah menanggapi dalam Dupliknya tanggal 4 September 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatan Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-10 yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dileges yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out yakni sebagai berikut:

1. P-1: Fotokopi dari fotokopi Surat keputusan Pengurus Pimpinan Pusat Serikat Buruh Riau Mandiri tentang Pengangkatan Pengurus Pimpinan Unit Kerja PT. TH Indo Plantations (PUK SBRM-PT.THIP) masa bhakti 2020-2023;
2. P-2: Fotokopi dari fotokopi Berita Acara Rapat Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Buruh Riau Mandiri (PUK SBRM) Seluruh Wilayah Kerja PT. TH Indo Plantations;
3. P-3: Fotokopi Surat Nomor : 029/RO-KPP/THIP/SKIX/2022 tanggal 22 September 2022 perihal pemberitahuan Pemutusan Hubungan kerja (PHK);
4. P-4: Fotokopi Surat Skorsing, Nomor 015/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 yang ditanda tangani Human Capital Operation Manager Jule Saragih Rumahorbo A.n Pimpinan Tergugat;



Direktori
Putusa



san Mahkamah Agung Republik Indonesia
gung.go.id

5. P-5: Fotokopi Surat Tergugat Nomor: 028./RO-KPP/THIP/IX/2022 perihal perundingan Bipartit dan Berita Acara Risalah Bipartit antara Penggugat dengan tergugat pada hari Kamis 22 September 2022 bertempat di ruang meeting RO KPP Tergugat yang dihadiri oleh Penggugat dan Perwakilan Tergugat;
 6. P-6: Fotokopi dari fotokopi Surat Penggugat tanggal 23 September 2022 yang ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan PT.TH Indo Plantations Cq Jules Saragih Rumahorbo (Human Capital Operation Manager Perihal: a. Jawaban Surat Nomor 029/RO-KPP/THIP/SKIX/2022 tanggal 22 September 2022 perihal pemberitahuan Pemutusan Hubungan kerja (PHK). b. Jawaban surat nomor 015/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 tentang surat skorsing;
 7. P-7: Fotokopi Risalah Pertemuan antara Penggugat, Management Tergugat dan Pemerintah (tripartit) pada hari Jumat tanggal 07 Oktober 2022 bertempat di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir di Tembilahan bahwa Tergugat menyepakati 4 (empat) item yang akan dilaksanakan;
 8. P-8: Fotokopi Risalah Pertemuan antara Penggugat, Management Tergugat dan Pemerintah (tripartit) pada hari Kamis tanggal 13 Oktober 2022 bertempat di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir di Tembilahan;
 9. P-9: Fotokopi Surat Pemberitahuan Nomor 051/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 30 September 2022 memerintahkan Penggugat menyerahkan/mengosongkan rumah milik Tergugat yang ditempati oleh Penggugat/istri dan keluarga;
 10. P-10: Fotokopi Surat Pemberitahuan kedua No. 050/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 04 Oktober 2022 agar Penggugat meniggalkan wilayah kebun, Bukti **P-10**;
- Menimbang, bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Penggugat juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi di persidangan yang bernama 1. **Tolozinema Harefa** dan 2. **Hambali Hasibuan** , yang

Halaman 28 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



san Mahkamah Agung Republik Indonesia

gung.go.id

dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang selengkapnya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-28, yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dileges yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out sebagai berikut:

1. T-1: Fotokopi dari fotokopi Surat Perjanjian Kerja Karyawan Harian Tetap No. 00213/HRD-THIP/KEBUN NYATOWIL III/VIII/2016;
2. T-2: Fotokopi dari fotokopi pesan elektronik aplikasi *Whatsapp*;
3. T-3: Rekaman suara telepon Penggugat;
4. T-4: Fotokopi Print out foto Aksi Mogok Kerja;
5. T-5: Fotokopi Print out Laporan Rekap Nilai Kerugian Materi Tergugat;
6. T-6: Fotokopi dari fotokopi Surat Pemberitahuan Hubungan Kerja No. 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 Warisman Mandopa;
7. T-7: Fotokopi dari fotokopi Surat Skorsing 029/ROKPP/THIP/SK/IX/2022 Warisman Mandopa;
8. T-8: Fotokopi Print out Slip Gaji Penggugat Periode September 2022;
9. T-9: Fotokopi Slip Gaji Penggugat Periode Oktober 2022, Bukti T-9;
10. T-10: Fotokopi Perjanjian Bersama dan Bukti pembayaran Hak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap rekan Penggugat yaitu : Kadri;
11. T-11: Fotokopi Perjanjian Bersama dan Bukti pembayaran Hak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap rekan Penggugat yaitu : Nasron;
12. T-12: Fotokopi Perjanjian Bersama dan Bukti pembayaran Hak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap rekan Penggugat yaitu : Ramles Silaban;
13. T-13: Fotokopi Perjanjian Bersama dan Bukti pembayaran Hak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap rekan Penggugat yaitu : Rijal Sisaroha;

Halaman 29 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori
Putusan



san Mahkamah Agung Republik Indonesia
gung.go.id

14. T-14: Fotokopi Perjanjian Bersama dan Bukti pembayaran Hak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap rekan Penggugat yaitu : Upirman Jaya Zega;
15. T-15: Fotokopi Perjanjian Bersama dan Bukti pembayaran Hak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap rekan Penggugat yaitu : Agusman Zega;
16. T-16: Fotokopi Perjanjian Bersama dan Bukti pembayaran Hak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap rekan Penggugat yaitu : M. Arsyad;
17. T-17: Fotokopi Pasal 5 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;
18. T-18: Fotokopi dari fotokopi Penjelasan Pasal 5 Ayat (1) Undang-undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008, Bukti T-18;
19. T-19: Fotokopi dari fotokopi Pasal 137 Undang-undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
20. T-20: Fotokopi dari fotokopi Pasal 2, 3, dan 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, Bukti T-20;
21. T-21: Fotokopi dari fotokopi Pasal 95 Huruf f Perjanjian Kerja Bersama PT TH Indo Plantations Periode 2022 - 2024, Bukti T-21;
22. T-22: Fotokopi dari fotokopi Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Bukti T-22;
23. T-23: Fotokopi dari fotokopi Penjelasan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Bukti T-23;
24. T-24: Fotokopi dari fotokopi Pasal 107 Perjanjian Kerja Bersama PT TH Indo Plantations Periode 2022 - 2024, Bukti T-24;

Halaman 30 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



25. T-25: Fotokopi dari fotokopi Pasal 2 Surat Keputusan Direksi KPN Corporation No. 03/KPNCORP/CEO/III/2021 tentang Bantuan Hometrip;
26. T-26: Fotokopi dari fotokopi Anjuran Disnaker;
27. T-27: Fotokopi dari fotokopi Dokumen Perjanjian Kerja Bersama PT TH Indoplantations Periode Tahun 2022 - 2024;
28. T-28: Fotokopi Dokumen Larangan terhadap Pekerja melakukan aksi mogok kerja yang tidak sah di lingkungan Perusahaan;

Menimbang, bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Tergugat juga menghadirkan 3 (tiga) orang saksi di persidangan yang bernama 1. **Eko Deswanto**, 2. **Jaka Yudha** dan 3. **Ifriandi** yang dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang selengkapnyanya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan dalam persidangan pada tanggal 2 Oktober 2023;

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:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di Perusahaan Tergugat sejak tanggal 13 Februari 2014 dengan jabatan terakhir sebagai bagian Perawatan;
2. Bahwa Penggugat menerima upah terakhir sejumlah Rp3.224.000,00 (tiga juta dua ratus dua puluh empat ribu rupiah) setiap bulan;
3. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan surat pemberitahuan tentang pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat sejak tanggal 7 Oktober 2023 Nomor : 029/RO-KPP/THIP/SKIX/2022 tanggal 22 September 2022 perihal

Halaman 31 dari 42 Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



pemberitahuan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan alasan melakukan penghalang-halangan kegiatan proses produksi Perusahaan dengan cara menghasut karyawan;

4. Bahwa masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah selama 8 (delapan) tahun 7 (tujuh) bulan atau 8 (delapan) tahun lebih;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat memutus hubungan kerja Penggugat secara sepihak dengan alasan melakukan penghalang-halangan kegiatan proses produksi Perusahaan dengan cara menghasut karyawan dan dianggap melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan di lingkungan Tergugat, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan alasan yang menjadi permasalahan Penggugat adalah berawal dari Penggugat melakukan ajakan untuk melakukan aksi mogok kerja di lingkungan Perusahaan dengan lisan dan tulisan melalui pesan elektronik aplikasi *whatsapp* kepada karyawan-karyawan untuk melakukan tindakan melawan hukum yaitu mogok kerja yang tidak sah. Dan tindakan Penggugat tersebut melanggar Pasal 137 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah jo Pasal 95 huruf f Perjanjian kerja Bersama (PKB) PT TH INDO Plantation yang berbunyi "Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yakni : (f). Membujuk teman kerja atau Perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan" sehingga Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan Penggugat yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi: "*Menyatakan tergugat melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja/Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap Penggugat bertentangan dengan hukum sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum sebagaimana diatur dalam pasal 154A UU No. 11 Tahun 2020, dan petitum pokok gugatan angka 3 yang berbunyi " Menyatakan Surat Tergugat Nomor : 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 Perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat batal demi hukum*



sebagaimana diatur dalam Pasal 154A) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2021 karena Penggugat tidak melakukan Penghasutan, Provokasi terhadap para karyawan dan tidak melakukan perencanaan agar para karyawan Tergugat melakukan aksi mogok kerja, oleh karenanya Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitem pokok gugatan Penggugat tersebut diatas yaitu:

Apakah Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku beserta segala konsekuensi hukumnya ?

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

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-10 dan 2 (dua) orang saksi yang bernama **Tolozinema Harefa** dan **Hambali Hasibuan**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-28 dan 3 (tiga) orang saksi bernama **Eko Deswanto**, **Jaka Yudha** dan **Ilfriandi**;

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

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-1** yaitu tentang Pengangkatan Pengurus Pimpinan Unit Kerja PT. TH Indo Plantation (PUK SBRM – PT. THIP) masa bhakti 2020 – 2023, yang mengangkat Warisiman Mandopa (Penggugat) sebagai ketua, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Eko Deswanto** yang pada pokoknya menerangkan jabatan Penggugat yaitu sebagai Ketua Serikat kerja, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat adalah Ketua/Pimpinan Unit Kerja PT. TH Indo Plantation (PUK SBRM – PT. THIP) masa bhakti 2020 – 2023;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti surat **P-3** identik dengan **T-6** yaitu perihal surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan melakukan penghalang-halangan kegiatan proses produksi Perusahaan dengan cara mengasut (provokasi) dengan tulisan dan lisan melauai pesan elektronik aplikasi *whatsapp* dan berbicara melalui telepon seluler kepada karyawan dengan maksud untuk membuat agar karyawan melakukan tindakan melawan hukum yaitu mogok kerja yang tidak sah, sesuai bukti **T-2** yaitu pesan elektronik aplikasi di grup



Whatsapp Penggugat dan rekan kerjanya yang isi pesannya adalah: "Agar dapat kerjasamanya melaksanakan sama dengan tujuan kita pada tanggal 16 lusa", bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Ilfriandi** yang pada pokoknya menerangkan Saksi tahu ada grup *whatsapp* yang isinya ajakan untuk mogok kerja, chatngan itu sebelum tanggal 16 September 2022, dan yang mengajak untuk ikut melakukan aksi mogok adalah ketua SBRM (Serikat Buruh Riau Mandiri) yaitu Penggugat, dan chatng itu Saksi artikan mengajak mogok kerja, dan saksi **Eko Deswanto** yang pada pokoknya menerangkan mogok kerja tersebut dilaksanakan pada tanggal 16 September 2022. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat mengajak karyawan untuk melakukan aksi berupa mogok kerja pada tanggal 16 September 2022 melalui grup *Whatsapp* Penggugat dengan rekan kerja Penggugat;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-4** identik dengan **T-7** yaitu Surat Skorsing dari Tergugat kepada Penggugat terhitung mulai tanggal 23 September 2022 sampai dengan tanggal 7 Oktober 2022 yang melarang Penggugat di wilayah operasional Perusahaan Tergugat dan supaya menyerahkan segala asset milik Tergugat yang selama ini dipergunakan Penggugat. Bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Eko Deswanto** yang pada pokoknya menerangkan surat pemberitahuan skorsing tersebut disampaikan pada tanggal 22 September 2022. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa sebelum Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, Penggugat telah diskorsing terlebih dahulu ;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **P-5** yaitu berupa surat dari Tergugat kepada Penggugat tanggal 20 September 2022 tentang undangan bipartit terkait pemberitahuan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, tetapi Penggugat menolak pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tersebut. Bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Eko Deswanto** yang pada pokoknya menerangkan setelah aksi mogok kerja tersebut ada dilakukan mediasi bersama manager. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan mediasi tetapi Penggugat menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepadanya;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **P-7** dan **P-8** yaitu berupa Risalah Pertemuan Penggugat dan Tergugat di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kabupaten Indragiri Hilir masing-masing tanggal 7 Oktober 2022 dan tanggal 13 Oktober 2022, Penggugat meminta agar dibayarkan hak-haknya sesuai Pasal 40 ayat (3) PP 35 Tahun 2021 tetapi Perusahaan



tetap akan membayar hak Penggugat sesuai pasal 52 ayat (2) PP 35 tahun 2021. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terhadap perselisihan Penggugat dan Tergugat telah dilakukan perundingan dan pada dasarnya diantara para pihak telah menyepakati untuk tidak lagi melanjutkan hubungan hubungan kerja, namun tidak tercapai kesepakatan mengenai pembayaran hak-hak Penggugat diantara para pihak;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **P-9** dan **P-10** yaitu berupa Surat Pemberitahuan dari Tergugat kepada Penggugat agar Penggugat menyerahkan segala asset/inventaris milik Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah memerintahkan Penggugat untuk menyerahkan segala asset/inventaris milik Tergugat;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **T-1** yaitu berupa Surat Perjanjian Kerja Karyawan Harian Tetap atas nama Penggugat No. 00213/HRD-THIP/KEBUN NYATO/WIL III/VIII/2016, bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 13 Februari 2014 dengan jabatan sebagai Tk. Rawat, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Hambali Hasibuan** yang pada pokoknya menerangkan Saksi bekerja sejak tahun 2021, yang lebih dulu bekerja pada Perusahaan tersebut adalah Penggugat dengan jabatan sebagai perawatan. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 13 Februari 2014 sebagai Perawatan dan diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 7 Oktober 2022, maka masa kerjanya adalah selama 8 (delapan) tahun 7 (tujuh) bulan atau 8 (delapan) tahun lebih;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **T-8** yaitu berupa slip gaji Penggugat periode September 2022 dengan gaji pokok ditambah tunjangan sejumlah Rp3.224.000,00; **T-9** yaitu berupa slip gaji Penggugat periode Oktober 2022 dengan gaji pokok ditambah tunjangan sejumlah Rp788.514,00. Bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Hambali Hasibuan** yang pada pokoknya menerangkan gaji Penggugat sekitar Rp3.200.000,00. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat menerima upah sejumlah Rp3.224.000,00 dan Tergugat telah membayar upah Penggugat untuk bulan September dan Oktober 2022;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **T-21** dan **T-24** yaitu berupa Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan Tergugat tahun 2022 – 2024 Pasal 95 tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan medesak huruf f yang berbunyi: *Membujuk teman kerja atau Perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan*”, dan



Pasal 107 tentang Tabel Lampiran Uang Pisah. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Perusahaan Tergugat telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama tahun 2022 – 2024 dan telah mengatur sanksi terhadap perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mana salah satunya mengatur mengenai perbuatan membujuk membujuk teman kerja atau Perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **T-25** yaitu berupa Surat keputusan Direksi KPN Corporation Nomor 03/KPNCORP/CEO/III/2021 tentang Bantuan *Hometrip* Pasal 2 yang berbunyi: *Pemberian bantuan hometrip berlaku untuk: 1. karyawan tetap dan keluarganya mulai dari golongan 4 (empat) sampai dengan 10 (sepuluh) yang sudah bekerja minimal 3 (tiga) bulan atau setelah lulus masa percobaan; 2. karyawan kontrak dan keluarganya mulai golongan 4 (empat) sampai dengan 10 (sepuluh) yang sudah bekerja penuh selama 3 (tiga) bulan masa kontrak minimal 1 (satu) tahun kerja atau karyawan kontrak yang diperpanjang kembali minimal 6 (enam) bulan.* Majelis Hakim menemukan fakta bahwa dalam Surat keputusan Direksi KPN Corporation Nomor 03/KPNCORP/CEO/III/2021, mengatur mengenai ketentuan khusus karyawan yang mendapat *hometrip* atau ongkos perjalanan pulang adalah karyawan sebagaimana disebut di atas;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **T-27** yaitu berupa Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan Tergugat 2022 – 2024 yang telah dicatatkan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tanggal 7 Juni 2022. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa sarana hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilaksanakan melalui Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan Tergugat 2022 – 2024 dan telah dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau;

Menimbang, bahwa sesuai Pasal 1 angka 23 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, memberikan definisi mogok kerja sebagai berikut: *Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.*



Menimbang, bahwa mogok kerja adalah sebagai hak dasar pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Adapun, yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Sedangkan yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Dalam Pasal 137 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang disebutkan bahwa "mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan". "Sah" disini artinya adalah mengikuti procedural yang diatur oleh Undang-Undang. "Akibat gagal perundingan" disini artinya adalah: Upaya perundingan yang dilakukan menemui jalan buntu dan gagal mencapai kesepakatan atau Perusahaan menolak untuk melakukan perundingan walaupun serikat pekerja atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari;

Menimbang, bahwa sesuai fakta persidangan mogok kerja yang terjadi pada tanggal 16 September 2022 yang melibatkan karyawan sebanyak 929 orang karyawan dan mogok kerja pada tanggal 17 September 2022 yang melibatkan sebanyak 94 orang karyawan belum pernah dirundingkan dengan Tergugat, maka mogok kerja tersebut harus dimaknai sebagai mogok kerja yang tidak sah dan terhadap mogok yang tidak sah merupakan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karena sebelum mogok kerja tanggal 16 September 2022 itu terjadi, Penggugat telah mengajak pekerja lainnya melalui pesan elektronik aplikasi *Whatsapp* untuk melakukan suatu aksi pada tanggal 16 September 2022 dimaksud, vide bukti **T-2**, apabila dihubungkan dengan peristiwa tanggal 16 September 2022 yaitu adanya aksi mogok kerja maka Majelis Hakim berpendapat bahwa ajakan terhadap teman kerja melalui *Whatsapp* tersebut harus dimaknai sebagai ajakan atau membujuk untuk melaksanakan mogok kerja pada tanggal 16 September 2022;



Menimbang, bahwa sesuai fakta persidangan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah karena Tergugat memberhentikan Penggugat berdasarkan surat Nomor : 029/RO-KPP/THIP/SKIX/2022 tanggal 22 September 2022 yaitu perihal pemberitahuan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan alasan karena Penggugat melakukan penghalang-halangan kegiatan proses produksi Perusahaan dengan cara mengasut (provokasi) karyawan dengan tulisan dan lisan melalui pesan eletronik aplikasi *whatsapp* dan pembicaraan melalui telepon seluler dengan maksud supaya karyawan melakukan suatu tindakan/kegiatan melawan hukum yaitu mogok yang tidak sah dan turut merencanakan mogok kerja yang tidak sah pada tanggal 16 September 2022, 17 September 2022 dan 19 September 2022 yang merupakan mogok kerja yang tidak sah dan unjuk rasa yang cacat hukum yaitu masing-masing pada tanggal 16 September 2022 sebanyak 929 orang karyawan dan mogok kerja yang tidak sah pada tanggal 17 September 2022 sebanyak 94 orang karyawan dan Penggugat turut melakukan tindakan mogok yang tidak sah pada tanggal 16 September 2022 dimaksud, sehingga Perusahaan mengalami kerugian dan lingkungan Perusahaan menjadi tidak kondusif oleh karenanya sanksi terhadap tindakan Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja terhitung sejak tanggal 7 Oktober 2022, berdasarkan pertimbangan diatas Mejlis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga harus dinyatakan sah menurut hukum, oleh karenanya petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 dan angka 3 tersebut diatas dinyatakan ditolak dan oleh karenanya pula petitum gugatan angka 4 dan angka 5 harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai pelanggaran berupa membujuk teman kerja atau Perusahaan untuk melakukan aksi mogok yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan telah diatur dalam ketentuan Pasal 95 Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan Tergugat Tahun 2022-2024 dengan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak huruf f yang berbunyi: *Membujuk teman kerja atau Perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan*". Oleh karenanya hubungan kerja Penggugat dapat diputus berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:



- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama 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.

Menimbang, bahwa hak-hak sebagaimana tersebut dalam Pasal 52 ayat (2) tersebut terdiri dari uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 40 ayat (4) tersebut diatas terdiri dari cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, bahwa karena senyatanya atas pemutusan hubungan kerjanya Tergugat belum membereskan hak-hak Penggugat sehingga Penggugat menuntut supaya hak-haknya dibayar oleh Tergugat yaitu berupa uang pesanon, uang penghargaan masa kerja, upah selama proses, penggantian cuti tahunan dan biaya ongkos pulang ke kampung Penggugat beserta keluarganya;

Menimbang, bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja telah mengatur hak pekerja berupa uang pisah terhadap jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja tertentu oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat mengenai uang pisah pada dasarnya bersifat wajib/mandatori untuk diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan atau sebab tertentu sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah tersebut;

Menimbang, bahwa dalam Perjanjian Kerja Bersama Pasal 107 Tergugat telah mengatur uang pisah terhadap pemutusan hubungan kerja karyawan dengan alasan mendesak sesuai dengan masa kerja karyawan/pekerja maka Penggugat berhak memperoleh uang pisah sesuai masa kerjanya selama 8 (delapan) tahun lebih maka Penggugat berhak uang



pisah sebesar 1 x upah = 1 x Rp3.224.000,00 = Rp3.224.000,-00 (tiga juta dua ratus dua puluh empat ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat menuntut upah selama proses sejumlah Rp3.224.000,00 x 6 = Rp11.064.000,00 (sebelas juta enam puluh empat ribu rupiah). Pada dasarnya upah proses pemutusan hubungan kerja adalah upah yang dibayar kepada pekerja yang lamanya ditentukan oleh Majelis Hakim pada putusan akhir karena dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha terbukti tidak melakukan skorsing dan tidak pula membayar gaji, dan pekerja terbukti tidak bersalah. Bahwa dalam perkara *a quo* Penggugat diputus hubungan kerjanya karena alasan mendesak dan terhadap Penggugat telah dilakukan skorsing, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak berhak atas upah proses dan dinyatakan ditolak,

Menimbang, bahwa Penggugat menuntut pengganti cuti tahunan 2021/2022 sejumlah Rp3.224.000,00 x 12/25 = Rp1.547.520,00 (satu juta lima ratus empat puluh tujuh ribu lima ratus dua puluh rupiah). Oleh karena tidak didukung dengan alat bukti yang memadai untuk dikabulkan maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa Penggugat menuntut biaya ongkos Penggugat dan keluarga pulang ke kampung sejumlah Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah). Berdasarkan fakta persidangan Penggugat bahwa yang berhak mendapat *hometrip* atau ongkos perjalanan pulang adalah karyawan dari golongan 4 (empat) sampai dengan 10 (sepuluh), oleh karena Penggugat belum memenuhi syarat sebagai mana dimaksud maka tuntutan tersebut dinyatakan ditolak,

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut, maka petitum gugatan angka 6 dapat dikabulkan untuk sebagian, maka dengan demikian gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk 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 Rp2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah);



Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 1 angka 23, Pasal 137 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, Pasal 52 ayat (2), Pasal 40 ayat (4) 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 :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Tergugat Nomor: 029/RO-KPP/THIP/SK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 Perihal Surat Keputusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga sah menurut hukum;
3. Menyatakan keputusan hubungan kerja/pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga sah menurut hukum yaitu sejak tanggal 7 Oktober 2022 dengan alasan mendesak;
4. Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat berupa uang pisah sejumlah Rp3.224.000,-00 (tiga juta dua ratus dua puluh empat ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Senin, tanggal 9 Oktober 2023, oleh kami, **DANIEL RONALD, S.H., M.Hum**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.**, dan **RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 28 Juli 2023, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 16 Oktober 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu NURLISMAWATI, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.



Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, SE., S.H.

DANIEL RONALD, S.H., M.Hum

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

Panitera Pengganti,

NURLISMAWATI, S.H., M.H.

Perincian Biaya :

1. Biaya Panggilan Tergugat	: Rp2.350.000,00
2. ATK	: Rp 50.000,00 +
Jumlah	: Rp2.400.000,00

(dua juta empat ratus ribu rupiah);