



PUTUSAN

Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mks

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

Abdul Nasir ,Usia 50 Tahun, Pekerjaan, Karyawan SwastaAlamat: Jl. BTN CV Dewi Blok B 2No. 9, RT.001/RW.001,Kel. Desa Pandang, Kec. Panakkukang, Makassar , memberikan kuasa kepada :

Ulfiandri, S.H., M.H, C.L.A.

T. Nasrullah, S.H, M.H.

T. M. Ibram Kautsar, S.H.

Muhammad Faisal Riza, S.H.

T. Muda Sulistiansyah, S.H.

Haryadi Harding, S.H.

Marsa Maghfirah Zahrah, S.H.

Kami, Para Advokat/Konsultan Hukum dan Asisten Advokat pada Law Firm T. Nasrullah & Associates, berkantor di The Office Sahid Sudirman Residence, Lt. 01, Unit 06, Jl. Jenderal Sudirman, No. 86, Jakarta Pusat 10220, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 Agustus 2023 (fotokopi terlampir), bertindak untuk dan atas nama, mendampingi dan/atau mewakili serta membela hak dan kepentingan hukum klien kami:

Selanjutnya disebut sebagai**PENGUGAT;**

MELAWAN

PT. Superintending Company of Indonesia (PT. SUCOFINDO), Alamat: Jl. Raya Pasar Minggu Kav. 34, RT.4/RW.1, Pancoran, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus IbukotaJakarta 12780. Memberikan surat kuasa dan surat tugas kepada :

Winda Agustine, Yudhistira Yoga Saputra dan Charolin Gladia Aulia,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Selanjutnya

disebut

sebagai**TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut :

- Telah membaca surat penetapan Ketua Pengadilan Negeri tersebut tentang penunjukan Majelis Hakim;
- Telah membaca penetapan Hakim Ketua Majelis tentang penetapan hari sidang;
- Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara yang bersangkutan;
- Telah membaca bukti surat yang diajukan oleh para pihak didalam persidangan
- Telah mendengarkan keterangan para saksi didalam persidangan.
- Telah mendengar pendapat saksi ahli di dalam persidangan.

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 01 September 2023 dilampiri surat anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus pada tanggal 06 September 2023 dalam **Register Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mks**, dan selanjutnya persidangan dilakukan secara elektronik melalui e-court berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor. 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Mahkamah Agung Nomor . 1 Tahun 2019 Tentang Administrasi Perkara Dan Persidangan secara Elektronik.

Adapun alasan-alasan (Posita) dari Gugatan ini adalah sebagaimana berikut:

1. Bahwa Penggugat berdasarkan DIKTUM Kelima **Surat Keputusan Direksi PT. Superintending Company of Indonesia No. 300/SKD/2022** tertanggal 08 Juli 2022, yang berbunyi:

"Gaji dan Tunjangan serta manfaat lainnya dibayarkan sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku."

2. Bahwa **Tergugat harus tetap membayar** Gaji dan Tunjangan serta manfaat lainnya sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang menyebutkan:

Pasal 157 A ayat (1), berbunyi:

"Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya."

Pasal 157 A ayat (2), berbunyi:

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal .2



*"Pengusaha dapat melakukan Tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja **dengan tetap membayar Upahbeserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.**"*

Pasal 157 A ayat (3), berbunyi:

*"Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) **dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.**"*

3. Bahwa terhitung sejak bulan **Maret** tahun **2023**, Tergugat **tidak lagi membayargaji, tunjangan, dan hak-hak/manfaat lainnya** yang seharusnya dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

DALAM POSITA

1. Bahwa Penggugat merupakan pegawai PT. SUCOFINDO (*in casu* Tergugat) dan telah bekerja dengan penuh loyalitas terhitung sejak tanggal **1 Juli 1997**, dan ditempatkan di **Strategic Business Unit (SBU)** Laboratorium sebagai Analis Kimia pada Laboratorium Analis Emas (*Gold Assay*) **di Cibitung, Jawa Barat**;
2. Bahwa kemudian riwayat perjalanan karir Penggugat di PT. SUCOFINDO adalah sebagai berikut:
 - a. Tahun 1998, Penggugat ditugaskan di laboratorium batubara di **Cabang Banjarmasin** dan *Site* Kelanis PT. Adaro;
 - b. Tahun 1999, Penggugat ditugaskan sebagai **Analis Kimia** di Proyek Laboratorium *Gold Assay* **di Timika** yang sekarang menjadi Cabang Timika;
 - c. Tahun 2004, Penggugat diangkat sebagai **Koodinator Sample** Preparasi dan *Fire Assay* Cabang Timika {*Vide* Surat Keputusan Vice President SBU Mineral PT. (Persero) Superintending Company of Indonesia **No. 70/SKVP-MIN/2004** tertanggal 30 Juni 2004};
 - d. Tahun 2008, Penggugat diangkat sebagai **Manager** Operasional Cabang Timika (*Vide* **Surat Keputusan Direksi** Perusahaan Perseroan (persero) PT. Superintending Company of Indonesia **No. 304/SKD/2008** tertanggal 29 Juli 2008);
 - e. Tahun 2012, terjadi perubahan nomenklatur jabatan dari Manager Operasional menjadi Kepala Bidang Inspeksi dan Pengujian di **Timika**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

{Vide **Surat Keputusan Direksi** Perusahaan Perseroan (persero) PT. Superintending Company of Indonesia **No. 52/SKD/2012** tertanggal 14 Maret 2012);

f. Tahun 2014, Penggugat dimutasi sebagai **Kepala BidangKomersial 3 di Cabang Makassar** sampai dengan tahun 2016 (Vide**Memorandum Kepala Cabang** Timika (Adrian E. Jonas) Our Ref : 000054/TMK-I/BM/2014 tertanggal 21 Januari 2014);

g. Tahun 2016, Penggugat dimutasi **ke Palu** sebagai **Kepala Unit Pelayanan Palu** (Vide**Surat Keputusan Direksi** Perusahaan Perseroan (persero)

PT. Superintending Company of Indonesia **No. 617/SKD/2016** tertanggal 17 Oktober 2016);

h. Tanggal 1 September tahun 2019, Penggugat dimutasi **ke Cabang Makassar** sebagai *Branch Operation Support Officer 3* (Vide**Surat Keputusan Direksi** Perusahaan Perseroan (persero) PT. Superintending Company of Indonesia **No. 493/SKD/2019** tertanggal 09 Agustus 2019);

i. Tanggal 1 September 2020, Penggugat ditugaskan sebagai **Kepala Bidang Dukungan Bisnis di Makassar**(Vide**Surat Keputusan Direksi (SKD)** Nomor 491/SKD/2020 tertanggal 05 Agustus 2020);

j. Tanggal 1 September 2022, Penggugat dirotasi sebagai *BranchOperation Support Officer 3*di Makassar (Vide**Surat Keputusan Direksi**

PT. Superintending Company of Indonesia **No. 300/SKD/2022** tertanggal 08 Juli 2022).

3. Bahwa riwayat perjalanan karir Penggugat pada angka 1 dan 2, menunjukkan Penggugat mempunyai **dedikasi, loyalitas, dan kinerja yang tinggi** serta **prestasi** pada PT. Superintending Company of Indonesia.

4. Bahwa pada tanggal **14 September 2022**,Penggugat mendapat surat panggilan dari Pimpinan Divisi Satuan Pengawas Internal (SPI) No. 07/SP/2669/STP/DRU-IX/SPI-4/2022, yang pada intinya Penggugat dianggap telah melakukan beberapa pelanggaran, sebagai berikut:

a. Menyetujui proses pengadaan karung sampel untuk Unit Pelayanan Manado yang kuantitasnya hanya terpenuhi senilai Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) dari Rp. 78.000.000,00 (tujuh puluh delapan juta rupiah) karena sebagian sisanya untuk kebutuhan *Canvassing* (hadiah)

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal 4



kepada pelanggan sebesar Rp. 38.000.000,00 (tiga puluh delapan juta rupiah);

- b. Menyetujui proses pembayaran pengadaan karung sampel yang barangnya belum diterima dan Bukti Penerimaan Gudang (BPG) belum ditandatangani oleh User yang merugikan Perusahaan;
- c. Melakukan *mark up* dalam proses pengadaan sewa kantor Unit Pelayanan Morowali yang seharusnya Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah) menjadi Rp. 280.000.000,00 (dua ratus delapan puluh juta rupiah) untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sehingga merugikan Perusahaan sebesar Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah).

5. Bahwa penjatuhan hukuman PHK terhadap Penggugat tersebut **tidak benar secara hukum** dan **tidak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan**.

Adapun **tanggapan** Penggugat berdasarkan **fakta** yang **sebenarnya terjadi**, adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa terhadap **tuduhan** pelanggaran pada **angka 4 huruf a** dan **b** di atas, dapat Penggugat jelaskan sebagai berikut:

- 1) Terkait pengadaan karung *sample* yang nilainya Rp. 78.000.000,00 (tujuh puluh delapan juta rupiah) sebagaimana tertuang dalam Kontrak Pengadaan Karung (20 Kg) untuk PT. Sucofindo Cabang Makassar antara PT. Sucofindo dengan CV. Sejahtera Karya Utama Mandiri Nomor: MKS/KONT22/0110 tanggal 12 Mei 2022 merupakan **perintah langsung atasan** Penggugat yaitu **Sdr. Gatot Kafrawi** selaku **Kepala Cabang Makassar** yang berkoordinasi dengan **Sdr. Muhammad Naufal** selaku **Kepala Unit Pelayanan Manado** untuk menyiapkan kebutuhan dana *canvassing* (hadiah) **dengan alasan sudah diminta oleh pelanggan dan harus diserahkan** sebelum Hari Raya Idul Fitri tahun 2022;
- 2) Pada awalnya, Penggugat **menolak** untuk melaksanakan perintah tersebut karena pengadaan karung *sample* diperuntukkan untuk Unit Pelayanan Manado. Kemudian Penggugat **menyarankan** Sdr. Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) **agar berkoordinasi terlebih dahulu** dengan Kepala Unit Pelayanan Manado, namun Sdr. Gatot



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) mengatakan hal tersebut sudah dikoordinasikan;

- 3) Selanjutnya, Sdr. Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) menyampaikan kepada Penggugat bahwa **Sdr. Suprpto** selaku Kepala *Strategic Business Unit* (SBU) Mineral meminta **dana canvassing** segera disiapkan sebelum Hari Raya Idul Fitri 2022, namun **pada kenyataannya** *avendor* (CV Sejahtera Karya Utama Mandiri) **telah menyerahkan dana canvassing** sebesar Rp. 38.000.000,00 (tiga puluh delapan juta rupiah) (*Vide* Bukti transfer dari **Sdr. Muhammad Karimin** kepada **Sdr. Gatot Kafrawi** (Kepala Cabang Makassar) melalui No. Rek. 1480005987451 Bank Mandiri sebesar Rp. 38.000.000,00 (tiga puluh delapan juta rupiah) pada tanggal 27 April 2022 jam 12:46:32 WIB). Dana tersebut ditransfer **sebelum Surat Perintah Kerja (SPK) diterbitkan**;
- 4) Sepengetahuan Penggugat, dana *canvassing* sudah **dianggarkan oleh Perusahaan**, namun Sdr. Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) **memerintahkan untuk menyiapkan dana canvassing melalui pengadaan** dengan alasan adanya **desakan/tagihan setiap hari** dari **Sdr. Suprpto** selaku Kepala *Strategic Business Unit* (SBU) Mineral;
- 5) Persetujuan pembayaran pengadaan karung *sample* sebagaimana pada poin 1) di atas dilakukan setelah *vendor* **menyerahkan uang** kepada **Sdr. Gatot Kafrawi** (Kepala Cabang Makassar) melalui **transfer** sebesar Rp. 38.000.000,00 (tiga puluh delapan juta rupiah) dari Sdr. Muhammad Karimin kepada Sdr. Gatot Kafrawi melalui No. Rek. 1480005987451 Bank Mandiri sebesar Rp. 38.000.000,00 pada tanggal 27 April 2022 jam 12:46:32 WIB (*Vide* Bukti Transfer), dan secara **tunai** sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) pada tanggal 19 Mei 2022 yang **diterima langsung** oleh **Sdr. Gatot Kafrawi** (Kepala Cabang Makassar) di Hotel Claro, Makassar.

Setelah lebih dari **45** (empat puluh lima) **hari** sejak pembayaran sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) tersebut, Sdr. Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) **belum meneruskan** dana tersebut kepada Kepala Unit Pelayanan Manado, sehingga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bukti Penerimaan Gudang (BPG) **tidak ditandatangani**. Sedangkan dilain sisi *vendor* menuntut untuk segera dibayar karena merasa sudah memenuhi permintaan Sdr. Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) untuk *mentransfer* uang terkait pengadaan karung *sample*;

- 6) Kepala Unit Pelayanan Manado **tidak mau menandatangani** **Bukti Penerimaan Gudang (BPG)** karena **belum menerima uang pembelian karung sample** dan meminta dikirimkan dana sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah). Atas dasar permintaan Kepala Unit Pelayanan Manado tersebut, *vendor* **bersedia** mengirimkan kembali tambahan dana jika *invoice* sebesar Rp. 78.000.000,00 (tujuh puluh delapan juta rupiah) dibayarkan terlebih dahulu;
- 7) Setelah pembayaran *invoice* sebesar Rp. 78.000.000,00 tersebut dilakukan oleh Kantor Cabang Makassar, **kemudian** *vendor* *mentransfer* uang senilai Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) dari Sdr. Muhammad Karimin kepada Sdr. Muhammad Naufal melalui No. Rek. 9000008683493 Bank Mandiri sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) pada tanggal 29 Juli 2022 jam 08:13:43 WIB (Vide Bukti Transfer 2) kepada Kepala Unit Pelayanan Manado. Dengan demikian, *vendor* telah melakukan pembayaran senilai Rp. 38.000.000,00 + Rp. 12.000.000,00 + Rp. 12.000.000,00 = **Rp. 62.000.000,00** (enam puluh dua juta rupiah)

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan:

- a) **Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran** sebagaimana dituduhkan Tergugat kepada Penggugat;
- b) Pelanggaran terkait proses pengadaan karung *sample* tersebut **seharusnya dituduhkan/dibebankan** dan **menjadi tanggungjawab sepenuhnya** dari **atasan Penggugat** dalam hal ini Sdr. Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar), dan **bukan terhadap** Penggugat.
- c) Berdasarkan PT. SUCOFINDO *Job Description* Penggugat tertanggal

04 Januari 2021, Penggugat dalam kapasitas sebagai Kepala Bidang Dukungan Bisnis Kantor Cabang Makassar, **sama sekali**



tidak mempunyai kewenangan dalam hal menyetujui proses pengadaan barang sampel dan pembayaran-pembayaran terkait pengadaan, karena seluruh Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang Penggugat diberikan oleh Kepala Cabang Makassar sebagaimana diatur dalam DIKTUM Keempat SK Direksi Perusahaan Perseroan (persero) PT. Superintending Company of Indonesia No. 300/SKD/2022 tentang Penetapan Sdr. Abdul Nasir sebagai Branch Operation Support Officer 3 pada Cabang Makassar PT. Sucofindo tertanggal 09 Agustus 2019, yang berbunyi:

"Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang selanjutnya diberikan oleh Kepala Cabang Makassar atau pejabat lain yang ditunjuk."

b. Bahwa terhadap tuduhan pelanggaran pada angka 4 huruf c di atas, dapat Penggugat jelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada tanggal 26 April 2021, berdasarkan dokumen **Permintaan Pengadaan Barang dan Jasa (PPBJ)** Nomor PPB/J: MKS/PR-21-CON/0167, **Sdr. Muhammad Naufal** (Kepala Unit Pelayanan Morowali) mengajukan permintaan untuk sewa Kantor selama **1 (satu) tahun** dengan harga sewa senilai **Rp. 336.000.000,00** (tiga ratus tiga puluh enam juta rupiah), yang ditujukan kepada Fungsi Umum-Cabang Makassar.
- 2) **Sepengetahuan** Penggugat saat bertugas sebagai Kepala Unit Pelayanan Palu pada tahun 2016-2019 dan sering berkunjung ke Morowali, Penggugat mengetahui bahwa permintaan harga sewa kantor senilai Rp. 336.000.000,00 (tiga ratus tiga puluh enam juta rupiah) selama 1 (satu) tahun yang diajukan Kepala Unit Pelayanan Morowaliterlalu mahal;
- 3) Oleh karena itu, Penggugat kemudian meminta bantuan seorang teman (Sdri. Nurlaela) yang merupakan penduduk asli Morowali untuk mencari gedung lain sebagai pembanding. Berdasarkan informasi dari Sdri. Nurlaela, Penggugat mendapatkan rekomendasi 5 (lima) unit daftar/list gedung dengan harga sewa yang lebih murah;
- 4) Selanjutnya, Penggugat merekomendasikan salah satu dari 5 (lima) unit gedung yang merupakan bekas kantor BRI kepada Kepala Unit



Pelayanan Morowali untuk diverifikasi kelayakannya secara teknis. Setelah dilakukan survei terhadap gedung tersebut, Kepala Unit Pelayanan Morowali **menyetujui** dan **merekomendasikan** kepada **Kantor Cabang Makassar** untuk diproses lebih lanjut;

- 5) Setelah itu Penggugat menghubungi pemilik gedung, Sdri. Sasli, dalam rangka menanyakan harga sewa gedung dimaksud, dan pemilik gedung menyampaikan **harga sewa gedung** dimaksud adalah senilai Rp. 75.000.000,- (tujuh puluh lima juta rupiah).
- 6) Sehubungan dengan hal tersebut, **Sdr. Gatot Kafrawi**(Kepala Cabang Makassar)**meminta** bantuan untuk dicarikan dana *canvassing*, karena banyaknya tender termasuk pada Unit Pelayanan Morowali yang juga membutuhkan dana *canvassing*, sementara Uang Muka Kerja (UMK) Kepala Cabang tidak cukup untuk menutupi kebutuhan dana *canvassing* dan kebutuhan dana *cash* lainnya. Hal ini yang menjadi awal mula permasalahan dimana atasan Penggugat **Sdr. Gatot Kafrawi**(Kepala Cabang Makassar), **memerintahkan** rencana penganggaran dana *canvassing* yang **berasal dari kegiatan pengadaan**;
- 7) Selanjutnya Penggugat menyampaikan kepada pemilik gedung, Sdri. Sasli, agar memberikan penawaran harga sewa gedung yang masih bisa dinegosiasikan;
- 8) Proses pengadaan sewa gedung selanjutnya dilaksanakan oleh anak buah Penggugat, yaitu Sdr. Ridwan sebagai *General Affair*;
- 9) Selanjutnya Sdr. Ridwan menyampaikan bahwa pemilik Gedung **telah menyampaikan** surat penawaran terkait **harga sewa gedung** dan **tanah kosong** dibelakang adalah senilai **Rp. 150.000.000,00** (seratus lima puluh juta rupiah) pertahun, dengan alasan **harga awal** yang diinformasikan sebelumnya sebesar Rp. 75.000.000,00 **tidak termasuk** tanah kosong dibelakang kantor;
- 10) Penggugat menyampaikan kepada pemilik gedung, bahwa Sdri. Nurlaela menanyakan kepada Penggugat: "**Apakah ada komisi dari pemilik gedung atau pihak PT. Sucofindo untuk yang bersangkutan (Sdri. Nurlaela) yang telah mencari Gedung?**"



Jawaban pemilik gedung atas pertanyaan Sdri. Nurlaela kepada Penggugat tersebut adalah: "**Tidak ada pak, karena tidak ada komitmen dari awal**".

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan:

- a) Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran berupa **mark up** harga terkait pengadaan sewa gedung kantor Unit Pelayanan Morowali sebagaimana dituduhkan Tergugat kepada Penggugat;
 - b) Upaya yang dilakukan Penggugat justru dan tidak dapat disangkal telah menguntungkan Tergugat dalam hal mendapatkan harga sewa gedung yang jauh lebih murah dari harga yang diusulkan oleh Kepala Unit Pelayanan Morowali, dari harga sewa senilai **Rp. 336.000.000,00** (tiga ratus tiga puluh enam juta rupiah) menjadi **Rp. 140.000.000,00** (seratus empat puluh juta rupiah) pertahun;
 - c) Penggugat sama sekali tidak pernah membicarakan masalah penitipan dana *canvassing* kepada pemilik gedung, bahkan Sdri. Nurlaela sebagai pihak yang membantu mencari gedung di Morowali pun, dipastikan tidak mendapatkan komisi/imbalan dalam bentuk apapun.
6. Bahwa pada tanggal **03 Februari 2023** Penggugat mendapat pemberitahuan melalui **whatsapp** dari atasan Penggugat yaitu Bapak Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) yang berisi **Surat Keputusan Direksi** PT. Superintending Company of Indonesia (PT. SUCOFINDO) Nomor: 25/SKD/2023 tertanggal 18 Januari 2023 tentang Pemberian Hukuman Disiplin berupa **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** kepada Sdr. Abdul Nasir (*in casu* Penggugat) sebagai Pegawai PT. SUCOFINDO;
7. Bahwa Penggugat sampai saat ini tidak pernah mendapatkan pemberitahuan **secara resmi** (tidak ada tanda terima dari Penggugat) mengenai Surat Keputusan Direksi PT. Superintending Company of Indonesia (PT. SUCOFINDO) Nomor: 25/SKD/2023 tertanggal 18 Januari 2023 tentang Pemberian Hukuman Disiplin berupa **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** kepada Sdr. Abdul Nasir (*in casu* Penggugat) sebagai Pegawai PT. SUCOFINDO;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa terhitung sejak bulan **Maret** tahun **2023** Tergugat telah **menghentikan pembayaran gaji dan hak-hak lainnya** yang biasa diterima oleh Penggugat;
9. Bahwa berdasarkan Pasal 4 huruf O Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan PT. SUCOFINDO No.22/Kd/2015 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai PT. SUCOFINDO, mengatur tentang **pemberian hadiah kepada pelanggan**, berbunyi:
*"Setiap Pegawai **dilarang** memberikan hadiah berupa uang, barang atau fasilitas Perusahaan kepada Relasi, Langgan atau pihak lainnya **tanpa persetujuan** Pimpinan yang berwenang untuk itu."*
10. Bahwa isi **ketentuan** Pasal 4 huruf O sebagaimana dimaksud pada angka 8 diatas, mengandung arti:
 - a. PT. SUCOFINDO jelas-jelas membuat aturan larangan mengenai **pemberian hadiah oleh pegawai** baik berupa uang, barang atau fasilitas lainnya kepada Relasi/Langgan/pihak lainnya;
 - b. Terdapat **pengecualian bagi pegawai** terkait pemberian hadiah dimaksud, **harus** adanya **persetujuan Pimpinan yang berwenang**.
11. Bahwa sebagaimana merujuk pada angka 5, 9, dan 10 diatas, maka **hukuman disiplin** yang dijatuhkan oleh Tergugat kepada Penggugat berdasarkan **Surat Keputusan Direksi** PT. Superintending Company of Indonesia (PT. SUCOFINDO) Nomor: 25/SKD/2023 tertanggal 18 Januari 2023 tentang Pemberian Hukuman Disiplin berupa **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** kepada Sdr. Abdul Nasir (*in casu* Penggugat) sebagai Pegawai PT. SUCOFINDO telah **melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan sewenang-wenang**;
12. Bahwa sebagaimana dimaksud pada angka 11 di atas, Tergugat telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu:
 - a. Tergugat dalam menjatuhkan hukuman disiplin sangat **tidak tepat, salah sasaran dan sewenang-sewenang**, karena pelanggaran tersebut **seharusnya dituduhkan dan menjadi tanggungjawab sepenuhnya** atas Penggugat.



- b. Tergugat dalam menjatuhkan hukuman disiplin **tidak melakukan perundingan** dengan Serikat Pekerja Sucofindo dimana Penggugat merupakan salah satu anggotanya;
- c. Tergugat dalam menjatuhkan hukuman disiplin **tidak melakukan upaya Pembinaan** terlebih dahulu kepada Penggugat; dan
- d. Tergugat dalam menjatuhkan hukuman disiplin berupa PHK terhadap Penggugat **tanpa adanya putusan pengadilan dan/atau putusan Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

13. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, Penggugat juga **telah melakukan upaya penyelesaian secara bipartit**, namun Tergugat **tidak merespon permohonan perundingan Bipartit** yang disampaikan oleh Penggugat melalui surat Kuasa Hukum Penggugat masing-masing:

- a. Our Ref: **019/TNA-AN/TNI-AND/II/2023**, tertanggal 20 Februari 2023
Perihal: *Permohonan Perundingan Bipartit*; dan
- b. Our Ref: **004/TNA-AN/TNI-AND/III/2023**, tertanggal 08 Maret 2023
Perihal: *Permohonan ke-2 Perundingan Bipartit Terhadap Sdr. Abdul Nasir*.

Atas kedua surat tersebut, Tergugat **menunjukkan sikap tidak bersedia** melakukan perundingan Bipartit dan melalui Surat Nomor 0697/DRU-III/HC/2024 tertanggal 06 Maret 2023, Tergugat tetap pada pendiriannya melaksanakan **Surat Keputusan Direksi PT. Superintending Company of Indonesia (PT. SUCOFINDO) Nomor: 25/SKD/2023** tertanggal 18 Januari 2023 tentang Pemberian Hukuman Disiplin berupa **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** kepada Sdr. Abdul Nasir (*in casu* Penggugat) sebagai Pegawai PT. SUCOFINDO;

14. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal, maka Penggugat menempuh **upaya secara tripartit dalam tahap mediasi** melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, namun tetap **tidak tercapai kesepakatan** antara Penggugat dengan Tergugat. Oleh karenanya Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melalui Surat Nomor: 1996/Disnaker/565/VI/2023 tertanggal 27 Juni 2023 Perihal: *Anjuran*, menganjurkan:



"I. Agar perusahaan PT. Sucofindo (Persero) memanggil kembali pekerja atas nama Sdr. Abdul Nasir **secara patut dan tertulis tanpa menghilangkan masa kerjanya serta upah dan jabatannya seperti semula.**

II. Agar pekerja atas nama Sdr. Abdul Nasir menyetujui dan menerima **ANJURAN** pada point I (satu) di atas."

Dalam surat tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar **memintakepada Penggugat** maupun **Tergugat** untuk **memberikan tanggapan secara tertulis** atas anjurannya;

15. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2023, Penggugat telah **menyampaikan surat tanggapan** atas **Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan** Kota Makassar Nomor: 1996/Disnaker/565/VI/2023 tertanggal 27 Juni 2023, yang pada intinya **menyetujui anjuran Dinas Ketenagakerjaan** tersebut. Namun demikian, Tergugat **sampai saat ini tidak memberikan tanggapan** apapun atas anjuran tersebut. **Seharusnya** Tergugat menerima anjuran tersebut untuk mempekerjakan kembali Penggugat tanpa menghilangkan masa kerja, upah dan jabatannya semula;
16. Bahwa dari uraian di atas dapat disimpulkan Tergugat **telah melanggar** ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

a. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja:

Pasal 151 ayat (1), berbunyi:

"Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah **harus mengupayakan** agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja."

Pasal 151 ayat (2), berbunyi:

"Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan hubungan kerja **diberitahukan** oleh Pengusaha **kepada** Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh."

Pasal 151 ayat (3), berbunyi:

"Dalam hal Pekerja/Buruh telah **diberitahu** dan **menolak** Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan hubungan Kerja **wajib** dilakukan melalui **perundingan bipartit** antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh."

Pasal 151 ayat (4), berbunyi:

"Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) **tidak mendapatkan kesepakatan**, Pemutusan Hubungan Kerja



dilakukan **melalui tahap berikutnya** sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”

b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

Pasal 3 ayat (1), berbunyi:

“Perselisihan hubungan industrial **wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit** secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”

c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

Pasal 37, berbunyi:

“(1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah **harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.**

(2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, **maksud dan alasan** Pemutusan Hubungan Kerja **diberitahukan oleh** Pengusaha **kepada** Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(3) **Pemberitahuan** Pemutusan Hubungan Kerja **dibuat dalam bentuk** surat pemberitahuan dan **disampaikan secara sah dan patut** oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja **sebelum** Pemutusan Hubungan Kerja.

(4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.”

Pasal 39, berbunyi:

“(1) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan **menyatakan menolak**, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

(2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja **harus**



dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

- (3) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."*

17. **Bahwa** Pemutusan Hubungan Kerja yang diputuskan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah **Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak**, sehingga merujuk Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyebutkan:

Pasal 157 A ayat (1), berbunyi:

"selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya."

Pasal 157 A ayat (2), berbunyi:

"Pengusaha dapat melakukan Tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upahbeserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh."

Pasal 157 A ayat (3), berbunyi:

"Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya."

18. Bahwa uraian sebagaimana disebutkan pada **angka 16** dan **17** di atas, sejalan dengan **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-XI/2011**, yang berbunyi:

"Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ... dst, adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;"

Bahwa dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."

Merujuk kepada Putusan MK dan Pasal 155 ayat (2) di atas, Penggugat **demikian hukum** masih merupakan pegawai Tergugat **sampai dengan diputusnya perkara** *quo* oleh majelis hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara *a quo* dan **berkekuatan hukum tetap**, dan Penggugat maupun Tergugat harus tetap wajib melaksanakan segala kewajibannya, termasuk namun tidak terbatas pada kewajiban **membayar gaji, tunjangan, dan hak-hak/manfaat lainnya**;

19. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan Tripartit (mediasi) **tidak tercapai kesepakatan bersama**, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dalam **mempertahankan hak dan kepentingan** Penggugat, sangat **patut dan layak** menurut hukum bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas I A Khusus guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat;

20. Bahwa tindakan-tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut secara nyata telah **bertentangan dengan hukum** yang berlaku, yaitu melakukan PHK dengan **melanggar** ketentuan peraturan perundang-undangan.

Maka berdasarkan uraian-uraian di atas, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus Cq. Majelis Hakim Yang Terhormat untuk berkenan memutuskan perkara ini dengan amar sebagai berikut:

DALAM PETITUM

DALAM PROVISI

1. **Mengabulkan** permohonan provisi Penggugat;
2. **Memerintahkan** Tergugat untuk segera membayar Gaji, Tunjangan, dan hak-hak/manfaat lain Penggugat terhitung sejak dihentikan pembayaran, yaitu bulan Maret 2023, sampai dengan saat putusan dan dikabulkannya putusan provisi ini;
3. **Memerintahkan** Tergugat agar **membayar gaji, tunjangan, dan hak-hak/manfaat lainnya** yang dibayarkan **secara penuh** sesuai dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan perusahaan Tergugat **kepada Penggugat** sejak bulan Maret Tahun 2023 sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi;

4. **Memerintahkan** Tergugat agar **membayar gaji, tunjangan, dan hak-hak/manfaat lainnya** yang dibayarkan **secara penuh** sesuai dengan ketentuan perusahaan dan peraturan perundang-undangan lainnya **kepada Penggugat** sampai dengan **putusan berkekuatan hukum tetap**.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat terbukti telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum yang melanggar peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat;
4. Menyatakan Surat Keputusan Direksi PT. Superintending Company of Indonesia (PT. SUCOFINDO) Nomor: 25/SKD/2023 tentang Pemberian Hukuman Disiplin berupa **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** kepada Penggugat, Sdr. Abdul Nasir, sebagai Pegawai PT. SUCOFINDO tersebut **batal demi hukum** atau setidaknya **tidak sah menurut hukum**;
5. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali dan memulihkan seluruh hak-hak yang selama ini seharusnya diperoleh Penggugat;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menyarankan upaya damai diantara para pihak diluar pengadilan, akan tetapi perdamaian tidak berhasil sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang keseluruhan isinya di pertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditetapkan pada tanggal 11 Oktober 2023 Tergugat mengajukan eksepsi dan Jawaban atas gugatan perselisihan hubungan industrial dengan nomor perkara : **29/Pdt.Sus-PHI/2023**, sebagai berikut :

I. DALAM EKSEPSI

GUGATAN PENGUGAT KABUR/TIDAK JELAS (*OBSCUR LIBEL*)



Bahwa petitum dalam provisi Penggugat dalam Gugatannya tidak jelas dalam meminta kepada Majelis Hakim sampai proses apa Tergugat membayarkan gaji, tunjangan dan hak-hak/manfaat lain Penggugat.

Bahwa dalam petitumnya Penggugat meminta untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar gaji tunjangan dan hak-hak/manfaat lain Penggugat sejak bulan Maret 2023 sampai dengan putusan dan dikabulkannya putusan provisi, kemudian Penggugat meminta untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar secara penuh gaji tunjangan dan hak-hak/manfaat lain Penggugat sejak bulan Maret 2023 sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi, selanjutnya Penggugat kembali meminta untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar secara penuh gaji tunjangan dan hak-hak/manfaat lain Penggugat sejak bulan Maret 2023 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap. Dalam menyusun petitum dalam provisi, Penggugat tidak memiliki pendirian sampai dengan proses apa permintaan pembayaran gaji tunjangan dan hak-hak/manfaat lain. Hal ini menyebabkan kebingungan bagi Tergugat apa yang dimintakan oleh Penggugat terhadap perkara *a quo*.

Bahwa Penggugat juga tidak menjabarkan secara rinci berapa besaran gaji, tunjangan dan hak-hak/manfaat lain yang diminta oleh Penggugat pada petitum dalam provisi.

Bahwa paparan mengenai *Obscuur Libel* dapat mengacu pada pendapat Yahya Harahap dalam bukunya "*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*", pada hal. 64 yang menyatakan:

"Tidak menyebut secara tegas apa yang diminta atau petitum bersifat umum Petitum yang memenuhi syarat, mesti tegas spesifik menyebut apa yang diminta Penggugat. Oleh karena itu, jika petitum sifatnya kabur karena tidak secara jelas secara spesifik yang ada yang diminta, menyebabkan gugatan itu obscuur libel, yang berakibat gugatan tidak dapat diterima."

Berdasarkan dalil Tergugattersebut diatas, maka Gugatan yang diajukan oleh para Penggugat telah mengandung cacat formil berupa Gugatan Kabur/Tidak Jelas (*Obscuur Libel*) sehingga sudah seharusnya Gugatan tidak dapat diterima.

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dan menyangkal dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat seperti yang tertulis dalam Gugatannya,



- terkecuali yang tegas-tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa hal-hal yang telah diutarakan dan diuraikan pada bagian Eksepsi, mohon dianggap merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dengan bagian Pokok Perkara ini;
 3. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada angka 4 halaman 4 Gugatan yang menyatakan bahwa Penggugat mendapat surat panggilan dari pimpinan Satuan Pengawas Internal (SPI) No. 07/SP/2669/STP/DRU-IX/SPI-4/2022, yang berdasarkan surat panggilan tersebut Penggugat dianggap telah melakukan beberapa pelanggaran sebagai berikut:
 - a. Menyetujui proses pengadaan karung sampel untuk Unit Pelayanan Manado yang kuantitasnya hanya terpenuhi senilai Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah) dari Rp. 78.000.000,- (tujuh puluh delapan juta rupiah) karena sebagian sisanya untuk kebutuhan *Canvassing* (hadiah) kepada pelanggan sebesar Rp. 38.000.000,- (tiga puluh delapan juta rupiah);
 - b. Menyetujui proses pembayaran pengadaan karung sampel yang barangnya belum diterima dan Bukti Pembayaran Gudang (BPG) belum ditandatangani oleh User yang merugikan perusahaan;
 - c. Melakukan *mark up* dalam proses pengadaan sewa kantor Unit Pelayanan Morowali yang seharusnya Rp. 140.000.000,- (seratus empat puluh juta rupiah) menjadi Rp. 280.000.000,- (dua ratus delapan puluh juta rupiah) untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sehingga merugikan Perusahaan sebesar Rp. 140.000.000,- (seratus empat puluh juta rupiah).
- Bahwa dalam surat panggilan dari pimpinan SPI No. 07/SP/2669/STP/DRU-IX/SPI-4/2022 tidak pernah menuliskan atau menerangkan sebagaimana didalilkan oleh Penggugat dalam Gugatan angka 4. Surat Panggilan tersebut tersebut hanya undangan untuk melakukan pemeriksaan dengan tanggal dan tempat sebagaimana tercantum dalam surat panggilan.
4. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada angka 5 halaman 5 Gugatan yang menyatakan penjatuhan hukuman PHK terhadap Penggugat tidak benar secara hukum dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bahwa Tergugat telah melakukan pemeriksaan terhadap Penggugat yang dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI). Seluruh proses pemeriksaan dan penjatuhan hukuman telah sesuai dengan Keputusan Direksi No. 22/KD/2015 tentang Peraturan Disiplin Pegawai PT SUCOFINDO (Persero) (selanjutnya disebut KD Peraturan Disiplin



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pegawai);

Bahwa Penggugat berdalil tidak mendapatkan komisi/imbalance dalam bentuk apapun, namun berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan No. 08/SP/2669/STP/DRU-XI/SPI-4/2022 tanggal 14 September 2022 - 15 September 2022 (selanjutnya disebut BAP) yang diparaf tiap halaman oleh Penggugat dan ditandatangani oleh Penggugat, Penggugat mengakui melakukan penggelembungan biaya (*mark up*) biaya sewa bangunan yang sebelumnya Rp. 75.000.000,- (tujuh puluh lima juta rupiah) menjadi Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta) untuk memberikan komisi kepada Sdri. Nurlaela Ndobe yang merupakan rekan Penggugat yang membantu mencari kantor untuk disewa. Atas perbuatan Penggugat yang melakukan penggelembungan biaya (*mark up*) biaya sewa bangunan mengakibatkan kerugian bagi Tergugat.

Atas hal tersebut, Penggugat terbukti melanggar KD Peraturan Disiplin Pegawai Pasal 8 ayat (1) huruf q yang menyatakan:

"(1) Hukuman setinggi-tingginya Pemutusan Hubungan Kerja, dijatuhkan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, antara lain:

q. Praktek penggelembungan biaya (mark-up) pekerjaan operasional atau transaksi perusahaan yang merugikan Perusahaan".

5. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada angka 6 dan 7 halaman 10 Gugatan yang menyatakan Penggugat tidak pernah mendapatkan secara resmi Surat Keputusan Direksi PT Superintending Company of Indonesia No. 25/SKD/2023 tertanggal 18 Januari 2023 tentang Pemberian Hukuman Disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Sdr. Abdul Nasir sebagai pegawai PT SUCOFINDO (selanjutnya disebut SKD PHK) namun mendapatkan SKD PHK pada tanggal 03 Februari 2023 melalui whatsapp dari Bapak Gatot Kafrawi selaku Kepala Cabang Makasar yang merupakan atasan dari Tergugat. Bahwa Tergugat melalui PT SUCOFINDO Cabang Makassar telah beberapa kali mengundang Penggugat untuk mengambil SKD PHK Penggugat namun tidak ada tanggapan dari Penggugat;
6. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada angka 8 halaman 10 Gugatan, yang menyatakan bahwa terhitung sejak bulan

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal.20

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)



Maret tahun 2023 tergugat telah menghentikan pembayaran gaji dan hak-hak lainnya yang bisa di terima oleh Penggugat. Tergugat beralasan bahwa Penggugat sudah tidak bekerja pada perusahaan Tergugat dan hal ini sesuai dengan asas **NO WORK NO PAY** Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) yang berbunyi:

"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan".

7. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada angka 11 halaman 11 Gugatan yang menyatakan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Tergugat kepada Penggugat berdasarkan SKD PHK telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan sewenang-wenang. Bahwa seluruh proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah sesuai KD Peraturan Disiplin Pegawai yang berlaku di lingkungan Perusahaan Tergugat dan Penggugat sebagai pegawai wajib patuh pada KD Peraturan Disiplin Pegawai;
8. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada angka 12 halaman 11 Gugatan yang menyatakan Tergugat dalam menjatuhkan hukuman disiplin tidak tepat, salah sasaran, sewenang-wenang, tidak melakukan perundingan dengan Serikat Pekerja Sucofindo, tidak melakukan upaya pembinaan dan menjatuhkan hukuman disiplin berupa PHK terhadap Penggugat tanpa adanya putusan pengadilan yang mempunyai berkekuatan hukum tetap. Bahwa sebelum dijatuhi hukuman pemutusan hubungan kerja, Penggugat telah melakukan pelanggaran disiplin pada tahun 2015 dan diberikan hukuman disiplin berupa pemotongan gaji sebesar 50% (lima puluh persen) selama 3 (tiga) tahun. Atas hal tersebut, Penggugat dengan sadar dan tanpa paksaan membuat Surat Pernyataan di atas meterai pada tanggal 28 September 2020 yang menyatakan:

"Dengan ini saya menyatakan bahwa apabila saya melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan Keputusan Direksi PT Sucofindo (Persero) No. 22/KD/15 tentang Peraturan Disiplin Pegawai PT Sucofindo (Persero) Pasal 7, 8 dan 21, maka saya harus mengundurkan diri dari PT Sucofindo (Persero) dan/atau bersedia menerima sanksi perusahaan tanpa melakukan tuntutan dengan alasan apapun"

Penggugat telah melanggar pernyataan yang dibuatnya sendiri sebagaimana dimaksud di atas dengan melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana



dimaksud melanggar KD Peraturan Disiplin Pegawai Pasal 8 ayat (1) huruf q dan menuntut Tergugat dengan alasan Tergugat menjatuhkan hukuman pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat;

9. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada angka 13 halaman 11 Gugatan yang menyatakan Tergugat tidak merespon permohonan perundingan Bipartit dari Penggugat. Bahwa Tergugat telah mengirimkan Surat No. 0697/DRU-III/HC/2023 tanggal 6 Maret 2023 perihal Tanggapan Permohonan Perundingan Bipartit Terhadap Sdr. Abdul Nasir yang menyatakan berdasarkan hasil pemeriksaan yang telah dilakukan Satuan Pengawas Internal (SPI), Penggugat telah terbukti melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai yang berlaku di Perusahaan Tergugat dan menjatuhkan hukuman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat yang dituangkan dalam Surat Keputusan Direksi PT Superintending Company of Indonesia No. 25/SKD/2023 tertanggal 18 Januari 2023 tentang Pemberian Hukuman Disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Sdr. Abdul Nasir sebagai pegawai PT SUCOFINDO;
10. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat angka 14 dan 15 halaman 12 Gugatan yang menyatakan Tergugat sampai saat ini tidak memberikan tanggapan atas anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Bahwa tidak ada kewajiban bagi Tergugat untuk memberikan tanggapan atas anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 13 ayat (2) huruf d yang menyatakan:

“(2) Dalam Hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;”

Atas ketentuan tersebut, dengan tidak ditanggapinya anjuran tersebut oleh Tergugat, Tergugat dianggap menolak anjuran tertulis Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar;

11. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat angka 16, 17 dan 18 halaman 13 sampai dengan 15 Gugatan yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Bahwa seluruh



proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah sesuai KD Peraturan Disiplin Pegawai yang berlaku di lingkungan Perusahaan Tergugat dan Penggugat sebagai pegawai wajib patuh pada KD Peraturan Disiplin Pegawai;

12. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat angka 19 halaman 15 sampai dengan 16 Gugatan yang menyatakan sangat patut dan layak menurut hukum bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas I A Khusus. Bahwa dengan Penggugat mengajukan kepada Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas I A Khusus, maka Penggugat melanggar surat pernyataan tanggal 28 September 2020 yang dibuat oleh Penggugat secara sadar dan ditandatangani oleh Penggugat di atas meterai;

13. Bahwa Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada angka 20 halaman 17 Gugatan yang menyatakan tindakan-tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan Hukum. Bahwa seluruh proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah sesuai KD Peraturan Disiplin Pegawai yang berlaku di lingkungan Perusahaan Tergugat dan Penggugat sebagai pegawai wajib patuh pada KD Peraturan Disiplin Pegawai.

Berdasarkan alasan hukum tersebut, dengan ini kami mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan memberi putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menyatakan menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard / N.O*);
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke verklaard*);
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa untuk membantah jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan **Replik tertanggal 18 Oktober 2023**, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian **Duplik dari Tergugat tertanggal 26 Oktober 2023**, untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup dan diberi tanda sebagai **bukti P-1** sampai dengan **bukti P-33**, sebagai berikut :

1. Fotocopy dari Fotocopy Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu selanjutnya **diberi tanda bukti P-1**
2. Fotocopy dari Asli Surat Keputusan Vice Presiden PT. Sucofindo, selanjutnya **diberi tanda bukti P-2**;
3. Fotocopy dari Fotocopy Surat Keputusan Direksi, selanjutnya **diberi tanda bukti P-3**;
4. Fotocopy dari Fotocopy Surat Keputusan Direksi, selanjutnya **diberi tanda bukti P-4**;
5. Fotocopy dari Fotocopy Surat Memorandum Kepala Cabang Timika, selanjutnya **diberi tanda bukti P-5**;
6. Fotocopy dari Fotocopy Surat Keputusan Direksi, selanjutnya **diberi tanda bukti P-6**;
7. Fotocopy dari Fotocopy Surat Keputusan Direksi, selanjutnya **diberi tanda bukti P-7**;
8. Fotocopy dari Fotocopy Surat Keputusan Direksi, selanjutnya **diberi tanda bukti P-8**;
9. Fotocopy dari Fotocopy Surat Keputusan Direksi, selanjutnya **diberi tanda bukti P-9**;
10. Fotocopy dari Asli Surat Panggilan, selanjutnya **diberi tanda bukti P-10**;
11. Fotocopy dari Fotocopy Surat Keputusan Direksi PT. Sucofindo, selanjutnya **diberi tanda bukti P-11**;
12. Fotocopy dari Fotocopy dari Print Out e-mail Undangan Penandatanganan Perjanjian Bersama PHK dan Penyerahan Kompensasi, selanjutnya **diberi tanda bukti P-12**;
13. Fotocopy dari Fotocopy Bukti Transfer Bank Mandiri, Rp. 38.000.000,- tanggal 27 April 2022, selanjutnya **diberi tanda bukti P-13**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Fotocopy dari Fotocog Makaspy Kontrak pengadaan karung untuk PT. Sucofindo CabanG Makassar antara PT. SucoFindo dengan CV. Sejahtera Karya Utama Mandiri, selanjutnya **diberi tanda bukti P-14;**
15. Fotocopy dari Fotocopy Bukti Transfer Bank Mandiri sebesar Rp.12.000.000,- tanggal 29 Juli 2022, selanjutnya **diberi tanda bukti P-15;**
16. Fotocopy dari Fotocopy Permintaan Pengadaan Barang / Jasa (PPB/J) , selanjutnya **diberi tanda bukti P- 16;**
17. Fotocopy dari Fotocopy Surat Pernyataan Sdri Nurlaela Ndobe tanggal 24 September 2022,. selanjutnya **diberi tanda bukti P-17;**
18. Fotocopy dari Fotocopy Surat our Ref: 019/TNA – AN/TNI-AND/II/2023 tertanggal 20 Februari 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti P-18;**
19. Fotocopydari Fotocopy Surat Our Ref : 004/TNA – AN/TNA-AND/III/2023 tertanggal 08 maret 2023 , selanjutnya **diber tanda bukti P-19;**
20. Fotocopy dari Asli Surat Nomor 0697 / DRU//III/HC/2024, tertanggal 06 maret 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti P-20;**
21. Fotocopy dari Fotocopy Surat Our Ref ; 003/ TNA-AN/TNI-AND/IV/2023, tertanggal 04 April 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti P-21;**
22. Fotocopy dari FotocopySuratAnjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Nomor; 1996/Disnaker/565/VI/2023, tertanggal 27 Juni 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti P-22;**
23. Fotocopy dari Fotocopy Tanggapan Penggugat, tanggal 11 Juli 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti P-23;**
24. Fotocopy dari Fotocopy Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indrustrial, selanjutnya **diberi tanda bukti P-24;**
25. Fotocopy dari Fotocopy Peraturan Pemerintahan Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja. selanjutnya **diberi tanda bukti P-25;**
26. Fotocopy dari Fotocopy Keputusan Direksi Perusahaan Perseroaan PT. Sucofindo No. 22/Kd/2015 tentang Peraturan Disiplin Pegawai PT. Sucofindo , selanjutnya **diberi tanda bukti P-26;**
27. Fotocopydari Print By system tanggal 9 November 2023, selanjutnya **diber tanda bukti P-27**
28. Fotocopy dari Print by Sistem pemblokiran Absensi Penggugat oleh Tergugat , selanjutnya **diberi tanda bukti P-28;**

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal .25



29. Fotocopy dari Print Out dari Email Email Permintaan arahan penyelesaian hasil analisis batubara Tongkang kepada SBU Batubara, tanggal 24 April 2014 s/d 27 April 2014, selanjutnya **diberi tanda bukti P-29;**
30. Fotocopy dari Print Chatting Whatsapp dari Email Chatting Whatsapp Penggugat dengan Kepala Cabang Makassar sejak tanggal 25 September 2015 s/d 29 Januari 2016, selanjutnya **diberi tanda bukti P- 30;**
31. Fotocopy Print Out Chatting Whatsapp Whatsapp Bapak Gatot Kafrawi kepada Penggugat tertanggal 3 februari 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti P-31;**
32. Fotocopy dari Print Out Chatting Whatsapp Surat Rasta Ndobe, SH & PARTNERS Perihal Somasi (Teguran Hukum) tanggal 07 Agustus 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti P-32;**
33. Fotocopy dari Print Out dari WhatsApp, Whatsapp dari Sdr. Sasiati (pemilik gedung) kepada saksi Nurlaela Ndobe, selanjutnya **diberi tanda bukti P-33;**

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil sangkalannya, Tergugat mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup dan diberi tanda sebagai **bukti T-1 sampai dengan bukti T- 21, sebagai berikut :**

1. Fotocopy dari Asli Surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) Superintending Company Of Indonesia Nomor 22/SD/2015 tentang peraturan disiplin pegawai PT SUCOFINDO (Persero) tanggal 5 Agustus 2015 , selanjutnya **diberi tanda bukti T-1;**
2. Fotocopy dari Fotocopy Surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) Superintending Company Of Indonesia Nomor 410/SKD/2015 tentang pemberian hukuman disiplin berupa pemotongan gaji sebesar 50% (lima puluh persen) selama 3 (tiga) Tahun kepada Sdr. Abdul Nasir tanggal 3 September 2015, selanjutnya **diberi tanda bukti T-2;**
3. Fotocopy dari Asli Surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) Superintending Company Of Indonesia Nomor 617/SKD/2016 tentang penetapan Sdr. Abdul Nasir Sebagai Kepala Unit Pelayan Palu pada cabang Makassar PT SUCOFINDO (Persero) tanggal 17 Oktober 2016 , selanjutnya **diberi tanda bukti T-3;**
4. Fotocopy dari Asli Surat Keputusan Perseroan (Persero) Superintending Company Of Indonesia Nomor 493/SKD/2019 tentang penetapan Sdr. Abdul Nasir sebagai Branch Operation Support Officer pada cabang Makassar PT SUCOFINDO (Persero) tanggal 9 Agustus 2020, selanjutnya **diberi tanda bukti T-4;**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotocopy dari Asli Surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) Superintending Company Of Indonesia Nomor 491/SKD/2020 tentang Penetapan Sdr. Abdul Nasir sebagai Kepala Bidang Dukungan Bisnis pada cabang Makassar PT SUCOFINDO (persero) tanggal 5 Agustus 2020 , selanjutnya **diberi tanda bukti T-5;**
6. Fotocopy dari Asli Surat Keputusan Direksi PT Superintending Company Of Indonesia Nomor 300/SKD/2022 tentang Penetapan Sdr. Abdul Nasir sebagai Branch operation Officer 3 pada Cabang Makassar PT SUCOFINDO tanggal 8 Juli 2022 ,selanjutnyadiberi **tanda bukti T-6;**
7. Fotocopy dari Asli Surat Keputusan Direksi PT Superintending Company Of Indonesia Nomor 25/SKD/2023 TENTANG PEMBERIAN Hukuman Disiplin berupa pemutusan hubungan kerja kepada Sdr. Abdul Nasir sebagai pegawai PT Superintending Company Of Indonesia TANGGAL 18 Januari 2023 ,selanjutnya **diberi tanda bukti T-7**
8. Fotocopy dari Fotocopy Rapat Koordinasi Direksi tanggal 21 Desember 2022 dengan agenda penetapan hukuman atas pelanggaran PDP di Cab Makassar, selanjutnya **diberi tanda bukti T-8;**
9. Fotocopy dari Asli Surat Panggilan No 07/SP/2669/STP/DRU-IX/SPI-IX/SPI-4/2022 tanggal 14 September 2022, selanjutnya **diberi tanda bukti T- 9**
10. Fotocopy dari Asli Berita Acara Pemeriksaan NO 08/SP/2669/STP/DRU-IX/SPI-4/2022 tanggal 14-15 September 2022, ,selanjutnyadiberi **tanda bukti T-10;**
11. Fotocopy dari Fotocopy Surat Pernyataan Sdr Abdul Nasir No 0063/DIVRETIMUR-III/2017 tanggal 8 Maret 2017 ,selanjutnya **diberi tanda bukti T-11;**
12. Fotocopy dari Fotocopy Surat Pernyataan Sdr Abdul Nasir tanggal 2 September 2020, selanjutnya **diberi tanda bukti T- 12**
13. Fotocopydari Asli Surat Pernyataan Sdr Abdul Nasir tanggal 28 September 2020, selanjutnya **diberi tanda bukti T-13**
14. Fotocopy dariFotocopy Surat Rasta Ndobe. SH & Patners kepada Sdri Sasliati perihal Somasi (Teguran Hukum) tanggal 7 Agustus 2021 ,selanjutnyadiberi **tanda bukti T-14;**
15. Fotocopy dari Fotocopy Surat Rasta Ndobe. SH & Patners kepada Sdri Sasliati perihal Somasi ke-2 dan terakhir tanggal 13 Agustus 2021 ,selanjutnya **diberi tanda bukti T-15;**
16. Fotocopy dari Asli Surat pernyataan Sdri Sasliati Abdullah tanggal 11 September 2022, selanjutnya **diberi tanda bukti T- 16**

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal .27



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Fotocopy dari Fotocopy Screenshot chat aplikasi Whatsapp Sdr Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) kepada sdr Abdul Nasir (penggugat) tanggal 3 Februari 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti T- 17**
18. Fotocopy dari Fotocopy Print Out Email pengunduran diri Penggugat tanggal 3 Februari 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti T- 18**
19. Fotocopy dari Asli Perjanjian bersama pengakhiran hubungan kerja 7 penyerahan kompensasi karena pelanggaran disiplin pegawai antara PT SUCOFINDO AN Abdul Nasir tanggal 14 Februari 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti T- 19**
20. Fotocopy dari Asli Perincian Perhitungan Pembayaran Hak-Hak dan kewajiban pegawai PT SUCOFINDO AN Abdul Nasir tanggal 14 Februari 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti T- 20**
21. Fotocopy dari Fotocopy Print Out Undangan Penandatanganan Perjanjian bersama kepada Sdr Abdul Nasir tanggal 4 Mei 2023, selanjutnya **diberi tanda bukti T- 21**

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah, bernama : **(1) NURLAELA NDOBE., pada pokoknya menerangkan;**

1. Saksi NURLAELA NDOBE, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena temant.
- Bahwa saksi menerangkan bahwa antara pemilik gedung atas nama Asilia benar tidak ada kesepakatan lebih awal tentang komisi mengenai penyewaan gedung dan Abdul Nasir menyuruh saya untuk dicarikan gedung untuk disewa oleh PT. Sucofindo maka saya carikan dan saya dapatkan gedung tersebut dengan harga sewa gedung tersebut sebesar 140.000.000, Juta Tahun;
- Bahwa saksi melakukan somasi kepada pemilik gedung dikarenakan tidak memberikan jasa perantara sewa kantor PT Sucofindo.
- Bahwa saksi tidak diberikan komisi dari ibu salsati karena alasan penyewa tidak ada kesepakatan awal.
- Bahwa kenal dengan Penggugat di Makassar sewaktu Saksi bekerja di Makassar;
- Bahwa Saksi yang menghubungi Penggugat untuk mencari kontraktor.
- Bahwa Saksi menaikkan harga sewa tersebut berdasarkan inisiatif Saksi sendiri;

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal .28



- Bahwa Saksi mengetahui bahwa ibu Sasri sudah mendapat pembayaran sebesar Rp.175.000.000,- (seratus tujuh puluh lima ribu rupiah);
- Saksi menjelaskan bahwa Penggugat tidak mengetahui bahwa Saksi menaikkan harga sewa;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yang memberikan keterangan tidak dibawah sumpah, bernama : **(1) MUNADI dan ZULFIKAR ASPA, pada pokoknya menerangkan;**

1. Saksi MUNADI, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena teman
- Bahwa Penggugat sebagai Mananger;
- Bahwa sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku Penggugat tetap mendapat hak-haknya;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Penggugat melakukan mark up pengadaan gedung di Morowali;
- Bahwa Saksi dibagian satuan pemeriksaan internal;
- Bahwa ada pengakuan dari Penggugat dan pengakuan pemilik gedung di Morowali;
- Bahwa Saksi telah melakukan pemeriksaan terhadap pemilik gedung Ibu Sasliati;
- Bahwa Penggugat sudah diperiksa dan mengakui bahwa Penggugat sudah melakukan mark up harga gedung;
- Bahwa Saksi bisa mengetahui adanya mark up harga karena ada laporan;

2. Saksi ZULFIKAR ASPA, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena teman
- Bahwa Penggugat sebagai Mananger;
- Bahwa sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku Penggugat tetap mendapat hak-haknya;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Penggugat melakukan mark up pengadaan gedung di Morowali;
- Bahwa Saksi dibagian satuan pemeriksaan internal;
- Bahwa Penggugat diberikan Sanksi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja);



- Saksi menjelaskan bahwa Sanksi PHK sudah mengacu pada peraturan perundang-undangan;
- Bahwa aturan yang berlaku ada UU Cipta Kerja yang berlaku di Perusahaan;
- Bahwa Pasal 157 a PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) harus melalui suatu proses tapi Saksi tidak mengetahui apakah proses tersebut telah di lalui karena bukan kewenangan Saksi;
- bahwa Saksi pernah berkomunikasi dengan Ibu Sasliati sebagai pemilik gedung di Morowali terkait pemeriksaan;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat telah mengajukan saksi Ahli 1 (satu) orang yang memberikan keterangan dan pendapat dibawah sumpah, bernama : **(1) JUANDA PANGARIBUAN,S.H.,M.H., pada pokoknya berpendapat;**

1. Saksi Ahli Juanda Pangaribuan,S.H.,M.H., pada pokoknya berpendapat sebagai berikut:

- Bahwa Saksi Ahli mengenal Tergugat.dan dihadirkan oleh Tergugat
- Bahwa apabila ada karyawan atau pegawai melakukan pelanggaran yang mengarah pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada pasal 52 ayat 2 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak dan apabila alasan mendesak tidak mengatur didalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama maka tetap mengacu kepada ketentuan Undang- Undang yang mengaturnya dan apabila karyawan atau pegawai tidak terbukti melakukan pelanggaran maka bisa saja hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan karena sudah terjadi hubungan yang tidak harmonisdan dapat dihitung hak-hak nya dengan tindakan pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa dalam PP 35/2021 Pasal 52 ayat (2) khususnya di bagian penjelasan disebutkan beberapa contoh perbuatan yang dikategorikan sebagai perbuatan pelanggaran bersifat mendesak. Nah perbuatan-perbuatan bersifat mendesak ini kalau dibaca dalam ketentuan itu sebenarnya menjelaskan bahwa setiap orang yang



melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ketentuan itu, maka dapat dilakukan pemberhentian hubungan kerja oleh perusahaan.

- Bahwa kalau dikaitkan dengan peraturan internal perusahaan, Ahli menjelaskan di dalam hubungan industrial/hubungan kerja terdapat 2 ketentuan satu adalah hukum otonom, yang kedua adalah hukum heteronom. Pasal 52 ayat (2) yang disebut sebagai hukum heteronom yang dibuat oleh negara/pemerintah dan yang disebut hukum otonom itu adalah peraturan disiplin pegawai yang dibuat oleh perusahaan.
- Bahwa kalimat dalam Pasal 8 ayat (1) huruf q Keputusan Direksi Nomor 22/KD/ 2015 tentang Peraturan Disiplin Pegawai PT. SUCOFINDO, yang mengatakan bahwa hukuman setinggi-tingginya dengan dilakukan kepada mereka yang melakukan pelanggaran berat, maka ada 3 macam pelanggaran disiplin dalam hubungan kerja, 1. Ada yang disebut dengan pelanggaran disiplin ringan, 2 pelanggaran disiplin sedang, 3 pelanggaran disiplin berat yang sekarang disebut sebagai pelanggaran mendesak. Nah, terkait dengan sebutan tadi, maka kalau pengantar kalimat atau norma di dalam pasal 8 peraturan disiplin pegawai mengatakan hukuman setinggi-tingginya yang akan dilakukan kepada yang melakukan pelanggaran disiplin, maka saya memaknai kalimat itu adalah sama dengan peraturan tentang jenis yang bersifat mendesak.
- Bahwa di dalam peraturan perundang-undangan No 6 tahun 2023 tentang penetapan UU No. 2 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan juga PP 35/2021, bahwa pengusaha dapat melakukan pengakhiran hubungan kerja yang setelah pengakhiran hubungan kerja maka kalau dilakukan pengakhiran kerja, pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja. Kalau sudah diberitahukan kepada pekerja maka pekerja punya dua sikap: boleh setuju dengan PHK itu, boleh juga menolak terhadap PHK itu. Nah, disebutkan kemudian sama PP no. 35/2021 pasal 37, disebutkan bahwa jika pekerja menolak terhadap PHK yang sudah diberitahukan kepada pekerja, maka dimintalah oleh pekerja supaya dilakukan yang namanya bipartit.
- Bahwa berdasarkan UU No. 13 tahun 2003, Pasal 151 itu mengatakan bahwa PHK itu baru boleh dilakukan oleh pengusaha kalau sudah dibipartitkan terlebih dahulu oleh pekerja dan pengusaha, dibipartitkan terlebih dahulu. Tapi sekarang, uu no. 6 tahun 2023



mengajarkan sebaliknya PHK dulu baru melakukan bipartit. Nah, dikondisi ini sekarang kalau kita membicarakan tentang PHK, maka yang terjadi adalah, PHK dulu ada baru terjadi Bipartit. Mengapa? Karena dengan adanya PHK, maka ada perselisihan itu timbul jika ada yang menolak. Kalau PHK itu tidak ditolak oleh salah satu pihak, maka disana tidak terjadi perselisihan. Maka paralel kemudian, kalau kondisi sekarang, harus PHK dulu baru bipartit itu kalau merujuk pada pasal 3 (1) UU No. 2/2004 yang mengatakan bahwa, perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan terlebih dahulu dengan cara bipartit. Itu artinya harus terjadi dulu PHK, kemudian ditolak oleh salah satu pihak baru terjadi perselisihan. Jadi jawaban yang tadi, mana yang lebih dulu maka hukumnya sekarang itu lebih dulu PHK baru bipartit, kalau kemudian apakah sekarang PHK dilakukan PHK dulu baru bipartit, apakah PHK itu jadi batal demi hukum secara secepat itu tidak. Kalau kita baca secara Undang-undang tidak ada yang mengatakan seperti ini.

- Bahwa dalam konteks penyelesaian perselisihan PHK, yang harus dilakukan jika memang sampai ke pengadilan adalah pembuktian terhadap materinya itu substansinya.
- Bahwa pembuktian materinya seperti apa alasan dia di PHK, itu yang harus dibuktikan. Tidak berputar apakah PHK dulu atau bipartit dulu. Agak berbeda hukum kita yang sekarang dibanding uu 13/2003, pasal 151 dikaitkan dengan pasal 155 (1), jika PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengatakan itu batal demi hukum, tapi ketentuan itu sudah tidak ada. Nah, sehingga jika ada PHK tanpa dilakukan bipartit maka itu tidak batal demi hukum. Terlebih misalnya, kalau PHK didasarkan pada alasan mendesak pada pasal 52 (3), bahwa perusahaan dapat melakukan PHK kepada pekerja yang melakukan pelanggaran mendesak. Keberatan boleh. Boleh, setelah keberatan baru dilakukan bipartit sesuai dengan pasal 3.
- Bahwa ada yang diakui dalam Pasal 153, alasan yang tidak boleh digunakan untuk melakukan PHK dan uu juga mengatur berbagai alasan lain yang dilakukan PHK. Kalau kemudian ternyata alasan PHK yang dilakukan pada seseorang itu bukan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 153, Jadi yang Ahli pakai adalah penjelasan umum UU No. 2/2004 paragraf ketiga. Sehingga kalau ada semacam



status-status peristiwa dan dia sudah beberapa kali melakukan pelanggaran-pelanggaran terus berulang-ulang, sepengetahuan Ahli ya lazimnya begini, lazimnya yang Ahli tahu adalah haknya. Tentu haknya didasarkan pada masalah pokoknya, apa masalah pokoknya terbukti atau tidak itulah yang menentukan kesalahan besarnya.

- Bahwa di dalam pasal 151 UU No. 13 tahun 2003 begitu juga di dalam UU No 6 tahun 2023 pasal 37, juga di sebutkan pengusaha, pekerja, serikat pekerja harus mencegah terlebih dahulu yang namanya PHK. Pertanyaannya adalah apa saja contoh suatu perbuatan yang diberikan sebagai bentuk pencegahan PHK, antara lain adalah: 1. Sebelum PHK berikan SP1, SP2, SP3, jika perbuatannya memenuhi kriterianya. 2. Bisa perusahaan melakukan mutasi, daripada PHK jadi di mutasi. 3. Dilakukan degradasi, diturunkan stratanya demi untuk bertahan hubungan kerja itu bisa dilakukan. Dan juga ada praktek-praktek lain mengatakan disuruh surat-surat pernyataan yang dalamnya "apabila Ahli melakukan kembali maka Ahli bersedia melakukannya". Proses semacam itu disebut sebagai upaya pencegahan PHK.
- Bahwa tidak ada masalah dengan hal itu, Karena itu artinya menurut Ahli artinya sejak dini dia diberitahukan dugaan yang akan dialami, sedang dihadapkan kepada yang bersangkutan. Nah secara objektif menurut Ahli informasi semacam itu sekaligus sebelumnya kesempatan bagi yang bersangkutan untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi hal semacam itu.
- Bahwa sekarang ketentuan tentang PHK itu ada di Pasal 37 PP 35/2021, ayat satunya bilang bahwa pengusaha dan pekerja harus mencegah PHK, lalu yang kedua jika ternyata tidak bisa dihindari maka pengusaha memberitahukan PHK nya kepada pekerja, setelah diberitahukan pekerja keberatan dengan PHK maka dilakukanlah bipartit. Berarti PHK dulu baru bipartit. Bolehkah di balik. Boleh-Boleh saja. Namun umumnya PHK itu ditolak baru bipartit.
- Bahwa memang di pasal 52 itu mengatur jenis pelanggaran besar, bahwa kita tidak bisa memisahkan diri dari dua hukum yang berlaku di dalam perusahaan yaitu yang heteronom dan otonom. Jadi jika hukum otonomnya tidak mengatur lain, berbeda dengan apa yang ada di hukum heteronom maka sesungguhnya di dalam hubungan kerja itu boleh merujuk pada hukum heteronomnya. Karena sebab tidak,



akan terjadi kekosongan hukum. Didalam hubungan industrial ada beberapa kasus juga dibenarkan melakukan tindakan seperti ini dengan prinsip bahwa apa yang dilakukan dengan pekerja tentu tidak dipandang sebagai suatu tindak pidana. Walau dipandang, dipandang sebagai pelanggaran terhadap syarat kerja. Tentu didalam suatu hubungan kerja tidak pernah boleh membenarkan seseorang melakukan suatu perbuatan yang merugikan perusahaan apapun bentuknya termasuk mencuri, menggelapkan dan seterusnya. Sehingga jika terjadi hal2 seperti itu tanpa ada rapat internal, maka dirujuklah hukum heteronom untuk menilai perbuatan itu tidak patut untuk dilakukan. Oleh karena itu bisa saja dilakukan PHK. Memang di dalam no 12/2003 putusan mk, 158 itu dianulir, setelah dianulir kemudian muncul sema No. 3/2015 menganulir lagi. Kenapa Ahli mengatakan menganulir karena MK mengatakan bahwa ada atau tidaknya putusan pidana yang menyatakan seseorang melakukan tindakan pidana di tempat kerja sepanjang bisa dibuktikan perbuatan itu terjadi meski tanpa putusan pidana, maka akan tetap dilakukan PHK.

- Ahli pahami sebagai syarat kerja bukan peristiwa. aturan-aturan yang boleh dan tidak boleh melakukan sesuatu itu adalah syarat kerja sehingga kalau ada orang karena kewenangannya misalnya kemudian membuat satu kerjasama dengan pihak lain dan kerjasama itu ternyata bisa karena ketidak hati-hatian, menimbulkan kerugian pada perusahaan. Dia tidak menikmati, tapi dari segi otoritasnya dia dipandang salah karena menimbulkan kerugian pada perusahaan.
- Bahwa jika perusahaan mengeluarkan keberatan dengan perbuatan itu dan kemudian membuat itu sebagai pelanggaran maka menurut Ahli itu adalah pertimbangan secara objektifnya perusahaan. Ahli kalau ditanya, Ahli harus mengatakan jika perusahaan mengatakan itu adalah sebuah pelanggaran yang merugikan maka dia yang harus membuktikan perbuatan itu. Setiap orang yang bekerja selalu mengingatkan untuk bekerja berdasarkan otoritas masing2 dan mengikuti SOP-SOP yang ada. Sehingga jika ada orang dalam



hubungan kerja melakukan satu perbuatan yang tidak memenuhi sop yang ada dan menimbulkan kerugian pada perusahaan maka itu pelanggaran

- Ahli menerangkan bahwa ada di dalam hubungan kerja itu kenal dengan struktur organisasi, maka bisa saja bukan hanya pekerjaan satu orang. Si A melakukan A mungkin karena pengaruh B itu karena ada saling keterkaitan. Keterlibatan menurut Ahli, ada otoritasnya gak kemudian ada keterlibatan dia atau tidak. Secara umum seperti ini kasus-kasus hubungan industrial, ada ternyata perbuatan itu nyata dilakukan bukan oleh atasannya tapi pure dilakukan oleh bawahan lalu muncul pertanyaan, jika bawahan ini melakukan pelanggaran apakah atasan ini serta merta kita bilang tidak bersalah. Lalu ada yang bilang jika ditarik garis komando, seharusnya kalau atasannya berfungsi maka pelanggaran tidak terjadi. Tapi misal, Si bawahan ini melakukan pencurian atau penggealapan, atasannya tidak terlibat sama sekali, tapi dari segi otoritas mestinya dia bisa cegah itu. Nah maka, pelakunya biasanya di PHK.. ini (atasannya) harus di PHK tidak. Biasanya di kasih sanksi-sanksi.

- Bahwa kalau pelanggaran dilakukan oleh atasannya ya berarti atasannya harus di hukum.

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat masing-masing kuasa hukumnya mengajukan kesimpulan, **tertanggal 30 November 2023;**

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan sebagaimana termuat dalam berita acara sidang seluruhnya dianggap termuat dalam putusan ini dan selanjutnya para pihak tidak mengajukan sesuatu lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

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

Menimbang, bahwa gugatan Provisi Penggugat memerintahkan Tergugat untuk segera membayar Gaji, Tunjangan, dan hak-hak/manfaat lain Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhitung sejak dihentikan pembayaran, yaitu bulan Maret 2023, sampai dengan saat putusan dan dikabulkannya putusan provisi ini;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat mengenai gugatan Provisi Penggugat untuk memerintahkan Tergugat untuk segera membayarkan gaji, tunjangan dan hak-hak lainnya Penggugat sejak diberhENTIKANNYA pembayaran pada bulan Maret 2023, dimana sudah jelas dan terang bahwa Tergugat telah memberhENTIKAN pembayaran hak-hak Penggugat yang seharusnya dia dapatkan, dan berdasarkan ketentuan Pasal 157A Ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyebutkan selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya dan pasal 157 A ayat (2) yang berbunyi *"Pengusaha dapat melakukan Tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upahbeserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh."*, serta Pasal 157 A ayat (3), berbunyi: *"Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya."* Dan Anjuran Disnaker Kota Makassar Nomor; 1996/Disnaker/565/VI/2023 tertanggal 27 Juni 2023, yang menganjurkan untuk mempekerjakan kembali Penggugat tanpa menghilangkan masa kerja, upah dan jabatannya semula; artinya norma hukum dalam pasal 157 A ayat (1, 2 dan 3) harus berlaku, dan sangat jelas bahwa Penggugat sangat berkeinginan untuk bekerja kembali dan berdasarkan Anjuran Disnaker Kota Makassar sedangkan pengusaha/Penggugat nyata-nyata tidak berkeinginan untuk memperkerjakan Penggugat, sehingga asas **NO WORK NO PAY** Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) yang berbunyi: *"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan"*. Tidak dapat diterapkan, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat harus mendapatkan hak-haknya yang belum dibayarkan oleh Tergugat, sehingga cukup beralasan hukum Majelis Hakim **mengabulkan gugatan provisi Penggugat pada angka 2 (dua) untuk memerintahkan Tergugat untuk segera membayar Gaji, Tunjangan, dan hak-hak/manfaat lain Penggugat terhitung sejak dihentikan pembayaran, yaitu bulan Maret 2023, sampai dengan saat putusan dan dikabulkannya putusan provisi ini;**

Menimbang, bahwa gugatan Provisi Penggugat memerintahkan Tergugat agar membayar gaji, tunjangan, dan hak-hak/manfaat lainnya yang dibayarkan



secara penuh sesuai dengan ketentuan perusahaan Tergugat kepada Penggugat sejak bulan Maret Tahun 2023 sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi;

Menimbang, bahwa gugatan Provisi Penggugat memerintahkan Tergugat agar membayar gaji, tunjangan, dan hak-hak/manfaat lainnya yang dibayarkan secara penuh sesuai dengan ketentuan perusahaan Tergugat kepada Penggugat sejak bulan Maret Tahun 2023 sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi pada prinsipnya sudah dikabulkan dan substansi pokok permintaan tersebut sama sehingga cukup beralasan gugatan Provisi Penggugat harus ditolak.

Menimbang, bahwa gugatan Provisi Penggugat Memerintahkan Tergugat memerintahkan Tergugat agar membayar gaji, tunjangan, dan hak-hak/manfaat lainnya yang dibayarkan secara penuh sesuai dengan ketentuan perusahaan Tergugat kepada Penggugat sejak bulan Maret Tahun 2023 sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi;

Menimbang, bahwa gugatan Provisi Penggugat mengenai memerintahkan Tergugat agar membayar gaji, tunjangan, dan hak-hak/manfaat lainnya yang dibayarkan secara penuh sesuai dengan ketentuan perusahaan Tergugat kepada Penggugat sejak bulan Maret Tahun 2023 sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi, menurut Majelis Hakim mempunyai kesamaan dengan gugatan provisi Penggugat pada angka 2 (dua) pokoknya gugatannya sama sehingga cukup beralasan hukum gugatan Provisi Penggugat harus ditolak;

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan eksepsi Tergugat adalah sebagaimana tersebut diatas :

GUGATAN PENGGUGAT KABUR/TIDAK JELAS (OBSCUR LIBEL)

Bahwa petitum dalam provisi Penggugat dalam Gugatannya tidak jelas dalam meminta kepada Majelis Hakim sampai proses apa Tergugat membayarkan gaji, tunjangan dan hak-hak/manfaat lain Penggugat.

Bahwa dalam petitumnya Penggugat meminta untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar gaji tunjangan dan hak-hak/manfaat lain Penggugat sejak bulan Maret 2023 sampai dengan putusan dan dikabulkannya putusan provisi, kemudian Penggugat meminta untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar secara penuh gaji tunjangan dan hak-hak/manfaat lain Penggugat sejak bulan Maret 2023 sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi, selanjutnya Penggugat kembali meminta untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar



secara penuh gaji tunjangan dan hak-hak/manfaat lain Penggugat sejak bulan Maret 2023 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap. Dalam menyusun petitum dalam provisi, Penggugat tidak memiliki pendirian sampai dengan proses apa permintaan pembayaran gaji tunjangan dan hak-hak/manfaat lain. Hal ini menyebabkan kebingungan bagi Tergugat apa yang dimintakan oleh Penggugat terhadap perkara *a quo*.

Bahwa Penggugat juga tidak menjabarkan secara rinci berapa besaran gaji, tunjangan dan hak-hak/manfaat lain yang diminta oleh Penggugat pada petitum dalam provisi.

Bahwa paparan mengenai *Obscuur Libel* dapat mengacu pada pendapat Yahya Harahap dalam bukunya "*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*", pada hal. 64 yang menyatakan:

"Tidak menyebut secara tegas apa yang diminta atau petitum bersifat umum Petitum yang memenuhi syarat, mesti tegas spesifik menyebut apa yang diminta Penggugat. Oleh karena itu, jika petitum sifatnya kabur karena tidak secara jelas secara spesifik yang ada yang diminta, menyebabkan gugatan itu obscuur libel, yang berakibat gugatan tidak dapat diterima."

Berdasarkan dalil Tergugattersebut diatas, maka Gugatan yang diajukan oleh para Penggugat telah mengandung cacat formil berupa Gugatan Kabur/Tidak Jelas (*Obscuur Libel*) sehingga sudah seharusnya Gugatan tidak dapat diterima.

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat telah mengandung cacat formil berupa Gugatan Kabur/Tidak Jelas (*Obscuur Libel*) sehingga sudah seharusnya Gugatan tidak dapat diterima. Menurut Majelis Hakim bahwa gugatan tersebut tidak dapat dikatakan kabur atau cacat formil nanti dilihat dan dikaji lebih mendalam oleh majelis hakim didalam pokok perkara dan masih dibutuhkan pembuktian lebih lanjut, sehingga cukup beralasan hukum eksepsi Tergugat harus ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana ditersebut diatas :

Menimbang, bahwa sebelum Penggugat mengajukan gugatan ini, pihak Penggugat sudah berusaha melakukan perundingan Bipartit namun gagal dan mediasi (Mediator Disnaker Kota Makassar) tidak terjadi kesepakatan



Menimbang, bahwa telah terjadi proses jawab-njawab antara Penggugat dengan Tergugat, Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Nomor 1996/Disnaker/565/VI/2023 tanggal 27 Juni 2023 dan Penggugat mengajukan **Replik** tertanggal 18 Oktober 2023 dan Tergugat mengajukan **Duplik** tertanggal 26 Oktober 2023 dan bukti surat yang diajukan oleh Penggugat yang di beri tanda **P-1 sampai dengan P- 33** dan bukti surat yang diajukan Tergugat yang diberi tanda **T-1 sampai dengan T-21**, serta tanpa keterangan saksi-saksi dari para pihak;

Menimbang, bahwa setelah menelaah gugatan Penggugat secara cermat, maka Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa substansi perselisihan tersebut pada pokoknya mengenai **perselisihan pemutusan hubungan Kerja dan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berdasarkan** Peraturan Perusahaan PT. Sucofindo; Dan Penggugat menolak Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan alasan Penggugat tidak melakukan tindakan Disiplin yang diatur didalam Peraturan Perusahaan dan selanjutnya Majelis Hakim akan menilai, dan mencermati didalam proses persidangan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan mengenai kesalahan disiplin yang diatur didalam peraturan perusahaan Tergugat, dan apa benar Penggugat telah bersalah melakukan tindakan pelanggaran Disiplin yang mengarah pemutusan hubungan kerja ?;

Menimbang, bahwa dalil gugatan Penggugat pada pokoknya pada tanggal **14 September 2022**, Penggugat mendapat surat panggilan dari Pimpinan Divisi Satuan Pengawas Internal (SPI) No. 07/SP/2669/STP/DRU-IX/SPI-4/2022, yang pada intinya Penggugat dianggap telah melakukan beberapa pelanggaran, yaitu menyetujui proses pengadaan karung sampel untuk Unit Pelayanan Manado yang kuantitasnya hanya terpenuhi senilai Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) dari Rp. 78.000.000,00 (tujuh puluh delapan juta rupiah) karena sebagian sisanya untuk kebutuhan *Canvassing* (hadiah) kepada pelanggan sebesar Rp. 38.000.000,00 (tiga puluh delapan juta rupiah), dan Menyetujui proses pembayaran pengadaan karung sampel yang barangnya belum diterima dan Bukti Penerimaan Gudang (BPG) belum ditandatangani oleh User yang merugikan Perusahaan, serta melakukan *mark up* dalam proses pengadaan sewa kantor Unit Pelayanan Morowali yang seharusnya Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah) menjadi Rp. 280.000.000,00 (dua ratus delapan puluh juta rupiah) untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sehingga merugikan Perusahaan sebesar Rp.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah).Lalu penjatuhan hukuman PHK terhadap Penggugat tersebut **tidak benar secara hukum** dan **tidak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.**;

Menimbang, bahwa dalil bantahan Tergugat pada pokoknya Tergugat dengan tegas membantah dalil Penggugat pada angka 4 halaman 4 Gugatan yang menyatakan bahwa Penggugat mendapat surat panggilan dari pimpinan Satuan Pengawas Internal (SPI) No. 07/SP/2669/STP/DRU-IX/SPI-4/2022, yang berdasarkan surat panggilan tersebut Penggugat dianggap telah melakukan beberapa pelanggaran yakni menyetujui proses pengadaan karung sampel untuk Unit Pelayanan Manado yang kuantitasnya hanya terpenuhi senilai Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah) dari Rp. 78.000.000,- (tujuh puluh delapan juta rupiah) karena sebagian sisanya untuk kebutuhan *Canvassing* (hadiah) kepada pelanggan sebesar Rp. 38.000.000,- (tiga puluh delapan juta rupiah) dan menyetujui proses pembayaran pengadaan karung sampel yang barangnya belum diterima dan Bukti Pembayaran Gudang (BPG) belum ditandatangani oleh User yang merugikan perusahaan serta melakukan *mark up* dalam proses pengadaan sewa kantor Unit Pelayanan Morowali yang seharusnya Rp. 140.000.000,- (seratus empat puluh juta rupiah) menjadi Rp. 280.000.000,- (dua ratus delapan puluh juta rupiah) untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sehingga merugikan Perusahaan sebesar Rp. 140.000.000,- (seratus empat puluh juta rupiah).

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti surat P-2,,P-3,P-4,P-5,P-6,P-7,P-8,P-9 yang Relevan dengan bukti surat T-3, T-4, T-5, dan T-6** tentang Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Direksi Perusahaan PT. Superintending Company Of Indonesia, yang membuktikan bahwa Penggugat mempunyai jenjang karir yang bagus dan mempunyai didikasi yang bagus;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti surat P-10 dan P-11 yang Relevan dengan bukti surat T-7** tentang Surat Panggilan kepada Abdul Nasir dan Surat Pemberian Hukuman Disiplin Berupa Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Abdul Nasir sebagai pegawai Perusahaan PT. Superintending Company Of Indonesia (PT. Sucofindo) yang membuktikan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-12** tentang Undangan Penandatanganan Perjanjian Bersama PHK dan Penyerahan Kompensasi pada tanggal 4 Mei 2023, yang membuktikan bahwa Tergugat t menolak Surat Anjuran Disnaker Kota Makassar,

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal .40



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti surat P-13, P-14, P-15** tentang bukti Transfer Bank Mandiri sebesar Rp. 38.000.000,- tanggal 27 April 2022 dari Muhammad Karimin kepada Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar melalui No. Rek 1480005987451 Bank Mandiri dan bukti Transfer Bank Mandiri Sebesar Rp. 12.000.000,- tanggal 29 Juli 2022 dari vendor Muhammad Karimin Kepada Muhammad Naufal (Kepala Unit pelayanan Manado melalui No, Rek. 9000008683493 Bank Mandiri pada tanggal 29 Juli 2022; dan bukti kontrak Pengadaan Karung untuk PT. Sucofindo Cabang Makassar dengan CV. Sejahtera Karya Utama Mandiri ;

Menimbang, bahwa **Surat P-17** tentang Surat Pernyataan Nurlaela Ndobe tanggal 24 September 2022; yang membuktikan Nurlaela Ndobe tidak ada kesepakatan Komisi dengan Abdul Nasir (Penggugat)

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti surat P-18, P-19 dan P-20**, tentang Surat permohonan Perundingan Bipartit oleh Penggugat Kepada PT. Sucofindo dan Surat Permohonan Ke-2 Perundingan bipartite oleh Penggugat kepada PT. Sucofindo, yang tidak ditanggapi, dan surat tanggapan permohonan Perundingan Bipartit, yang membuktikan bahwa Penggugat ada keinginan untuk membicarakan secara bipartite namun Tergugat tidak berkeinginan untuk melakukan perundingan dan tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti surat P-21, P-22, P-23** tentang Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial dan Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tertanggal 27 Juni 2023, dan Surat Tanggapan Penggugat menerima Anjuran Dinas Ketenagakerjaan kembali bekerja; yang membuktikan bahwa telah melakukan proses Mediasi di Kantor Disnaker Kota Makassar dan telah dikeluarkan Anjuran untuk memerintahkan Penggugat Kembali Bekerja kepada Tergugat dan pihak Penggugat menerima Isi Anjuran tersebut untuk bekerja kembali;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti surat P-32** tentang surat Rasta Ndobe, SH.& Partners perihal Somasi (teguran Hukum) tanggal 07 Agustus 2023, yang membuktikan Nur Laela Ndobe menawarkan harga Rp. 150.000.000,- kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa keterangan **saksi..Nurlaela Ndobe** dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan bahwa antara pemilik gedung atas nama Asilia benar tidak ada kesepakatan lebih awal tentang komisi mengenai penyewaan gedung dan Abdul Nasir menyuruh saya untuk dicarikan gedung untuk disewa

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal .41



oleh PT. Sucofindo maka saya carikan dan saya dapatkan gedung tersebut dengan harga sewa gedung tersebut sebesar 140.000.000, Juta Pertama;

Menimbang, bahwa keterangan saksi Tergugat yang diajukan dipersidangan tidak diambil sumpahnya, sehingga Majelis Hakim tidak dapat mempertimbangkan dalam pertimbangan hukum dalam perkara aquo;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat dan keterangan saksi dan saksi Ahli, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tuduhan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat yang menyetujui proses pengadaan karung sampel untuk Unit Pelayanan Manado yang kuantitasnya hanya terpenuhi senilai Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah) dari Rp. 78.000.000,- (tujuh puluh delapan juta rupiah) karena sebagian sisanya untuk kebutuhan *Canvassing* (hadiah) kepada pelanggan sebesar Rp. 38.000.000,- (tiga puluh delapan juta rupiah) dan menyetujui proses pembayaran pengadaan karung sampel yang barangnya belum diterima dan Bukti Pembayaran Gudang (BPG) belum ditandatangani oleh User yang merugikan perusahaan namun fakta yang sebenar telah terjadi kontrak Pengadaan Karung untuk PT. Sucofindo Cabang Makassar dengan CV. Sejahtera Karya Utama Mandiri (**vide bukti surat P-15**) dan adanya bukti transferan Bank Mandiri sebesar Rp. 38.000.000,- tanggal 27 April 2022 dari Muhammad Karimin kepada Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar melalui No. Rek 1480005987451 Bank Mandiri dan bukti Transfer Bank Mandiri Sebesar Rp. 12.000.000,- tanggal 29 Juli 2022 dari vendor Muhammad Karimin Kepada Muhammad Naufal (Kepala Unit pelayanan Manado melalui No, Rek. 9000008683493 Bank Mandiri pada tanggal 29 Juli 2022 (**vide bukti surat P-13, P-14**), sehingga sangat jelas atas nama Gatot Kafrawi sebagai Kepala Cabang Makassar PT. Sucofindo dan Muhammad Naufal sebagai Kepala Unit pelayanan Manado yang seharusnya bertanggung jawab dikarenakan telah menerima uang dari vendor tersebut dan Abdul Nasir tidak dapat dikatakan melakukan kesalahan karena alasan menyetujui proses pengadaan karung sampel untuk Unit Pelayanan Manado. Dan berdasarkan PT. SUCOFINDO Job Description Penggugat tertanggal 04 Januari 2021, Penggugat dalam kapasitas sebagai Kepala Bidang Dukungan Bisnis Kantor Cabang Makassar, sama sekali tidak mempunyai kewenangan dalam hal menyetujui proses pengadaan karung sampel dan pembayaran-pembayaran terkait pengadaan, karena seluruh Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang Penggugat diberikan oleh Kepala Cabang Makassar sebagaimana diatur dalam DIKTUM Keempat SK Direksi Perusahaan Perseroan (persero) PT. Superintending Company of Indonesia No. 300/SKD/2022 tentang Penetapan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sdr. Abdul Nasir sebagai Branch Operation Support Officer 3 pada Cabang Makassar PT. Sucofindo tertanggal 09 Agustus 2019, yang berbunyi: "Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang selanjutnya diberikan oleh Kepala Cabang Makassar atau pejabat lain yang ditunjuk.", sehingga apa yang dituduhkan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak beralasan hukum dan Penggugat tidak dapat dibebankan kesalahan sebagaimana yang diatur didalam Keputusan Direksi PERSERO PT. Superintending Company Of Indonesia No. 22/KD/2015 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai PT. Sucofindo (Persero)

Menimbang, bahwa dalil gugatan Penggugat bahwa Penggugat telah merugikan Perusahaan, serta melakukan *mark up* dalam proses pengadaan sewa kantor Unit Pelayanan Morowali yang seharusnya Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah) menjadi Rp. 280.000.000,00 (dua ratus delapan puluh juta rupiah) untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sehingga merugikan Perusahaan sebesar Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah). Lalu penjatuhan hukuman PHK terhadap Penggugat tersebut **tidak benar secara hukum dan tidak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.** Majelis Hakim berpendapat mengenai tuduhan Tergugat kepada Penggugat yang merugikan perusahaan karena Penggugat melakukan *mark up* dalam proses pengadaan sewa kantor unit Unit Pelayanan Morowali yang seharusnya Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah) menjadi Rp. 280.000.000,00 (dua ratus delapan puluh juta rupiah) dan didalam fakta persidangan yang merujuk kepada keterangan **saksi Nur laela Ndobe** yang menerangkan bahwa Penggugat tidak ada kesepakatan untuk memberikan komisi kepada saya terkait dengan kepengurusan sewa kantor di morowali dan pemilik kantor atas nama Aslia tidak memberikan komisi kepada saya sebagai perantara begitu juga terhadap Abdul Nasir dan keterangan pendapat **saksi Ahli Juanda Pangaribuan, S.H., M.H.,** pada **pokoknya berpendapat bahwa apabila ada karyawan atau pegawai melakukan pelanggaran yang mengarah pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada pasal 52 ayat 2 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak dan apabila alasan mendesak tidak mengatur didalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja**

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal.43

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bersama maka tetap mengacu kepada ketentuan Undang- Uandang yang mengaturnya dan apabila karyawan atau pegawai tidak terbukti melakukan pelanggaran maka bisa saja hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan karena sudah terjadi hubungan yang tidak harmonis dan dapat dihitung hak2 nya dengan tindakan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas dan dikaitkan dengan **bukti surat T-10** tentang Berita Acara Pemeriksaan No. 08/SP/2669/STP/DRU-IX/SPI-4/2022 tanggal 14-15 September 2022. Dimana didalam berita acara tersebut pada angka 35 dan angka 36 adanya pengakuan saudara Abdul Nasir dalam hal ini Penggugat ,menyatakan bahwa Ibu Sasliati menawarkan Rp.75 Juta pertahun melalui Via Whatsaap sebagai informasi awal dan Abdul Nasir memberikan penawaran harga yang disampaikan kepada PT. Sucufindo menjadi 150 Juta pertahun untuk kemudian di negosiasi dan pengakuan Abdul Nasir untuk memberikan Komisi kepada Ibu Nur laela Ndube dan **bukti surat T-16** mengenai surat pernyataan Sasliati Abdullah pada angka3 yang menyatakan benar bahwa Pak Nasir meminta penawaran harga untuk dibuatkan dua kali lipat menjadi Rp. 150. Juta via telpon pada tanggal 20 Mei 2021.maka Majelis Hakim berkesimpulan bdul Nasir telah melakukan kesalahan yang secara tidak langsung mengakibatkan Perusahaan dirugikan sebesar Rp. 140 juta dan mengacu pada **bukti surat T-10 dan T-16** , Penggugat telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT. Sucofindo dimana **Penggugat telah melakukan mark up dalam proses pengadaan sewa kantor Unit Pelayanan Morowali yang seharusnya Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah) menjadi Rp. 280.000.000,00 (dua ratus delapan puluh juta rupiah) untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sehingga merugikan Perusahaan sebesar Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah).** Sehingga Penggugat dikategorikan pelanggaran Keputusan Direksi PERSERO PT. Superintending Company Of Indonesia No. 22/KD/2015 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai PT. Sucofindo (Persero) (**vide bukti surat t-1**) yang relevan yang diatur didalam 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,yaitu pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak, dan adapun hak-hak Penggugat, Majelis Hakim akan mengacu kepada aturan internal Perusahaan yang mengacu pada Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja dan Penyerahan Kompensasi Pelanggaran Disiplin Pegawai antara PT. Sucofindo dengan atas nama Abdul Nasir (**vide bukti surat T-19**) dan mengacu pada perincian

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal.44

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perhitungan pembayaran hak-hak dan kewajiban pegawai PT. Sucofindo atas nama Abdul Nasir, (vide bukti surat T-20) dan adapun perincian sebagai berikut :

1. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

10 x Rp. 16.062.100,-.....= Rp. 160.062.000,-

2. Uang Penggantian Hak

a. Sisa istirahat tahunan periode tanggal 1 Juli 2021 s/d 30 juli 2022

5/12 x 12/22 x Rp. 16.062.100,-.....= Rp 3.650.477,-

b. Sisa istirahat periode tanggal 1 Juli 2015 s/d 30 Juni 2021

49/90X 3,0 x Rp. 16.062.100,-.....= Rp. 26.234.763,-

c. Proporsional istirahat tahunan periode tanggal 1 Juli s/d 16 Februari 2023

230/365 x 12/22 x 16.062.100,-.....= Rp. 5.520.722,-

d. Proporsional istirahat besar periode tanggal 1 Juli 2021 s/d 16 Februari 2023.

595/2190X3 x 10.062.100,-.....= Rp. 13. 091.712,-

e. Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan serta Perawatan.

15% x 0 x 9 x upah + UPMK.....= Rp. 24.093.150,-

Sub total.....= Rp. 233.211.824,-

3. Kewajiban-kewajiban /Potongan

- Kewajiban –kewajiban pada koperasi karyawan PT. Sucofindo =
Rp. 72. 641.656,-

4. Jumlah yang harus dibayarkan sebesar,.....= Rp. 160.570.200,-

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah mempertimbangkan dalil gugatan dan petitum Penggugat sebelumnya mengenai pemutusan hubungan kerja , maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan mengesampingkan bukti-bukti lainnya yang tidak relevan dengan perkara *a quo*, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugatdikabulkan sebagian dan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar tersebut pada amar putusan dibawah ini;

MemperhatikanUndang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ,Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang- Undang RI Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

M E N G A D I L

DALAM PROVISI

- Mengabulkan gugatan Provisi Penggugat sebagian
- **Memerintahkan** Tergugat untuk segera membayar Gaji, Tunjangan, dan hak-hak/manfaat lain Penggugat terhitung sejak dihentikan pembayaran, yaitu bulan Maret 2023, sampai dengan saat putusan dan dikabulkannya putusan provisi ini;

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian..
- 2 Menghukum Tergugat untuk membayar hak –hak Penggugat sesuai Aturan Internal Perusahaan yang mengacu pada Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja dan Penyerahan Kompensasi

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal .46



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pelanggaran Disiplin Pegawai antara PT. Sucofindo dengan Adul Nasir (penggugat) dengan perincian sebagai berikut :

1). Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

10 x Rp.16.062.100,-.....= Rp. 160.062.000,-

2). Uang Penggantian Hak

a. Sisa istirahat tahunan periode tanggal 1 Juli 2021 s/d 30 juli 2022

5/12 x 12/22 x Rp. 16.062.100,-.....= Rp 3.650.477,-

b. Sisa istirahat periode tanggal 1 Juli 2015 s/d 30 Juni 2021

49/90x 3,0 x Rp. 16.062.100,-,.....= Rp. 26.234.763,-

c. Proporsional istirahat tahunan periode tanggal 1 Juli s/d 16Februari 2023

230/365X12/22 x 16.062.100,-,.....= Rp. 5.520.722,-

d. Proporsional istirahat besar periode tanggal 1 Juli 2021 s/d 16 Februari 2023.

595/2190x3 x 10.062.100,-,.....= Rp. 13. 091.712,-

e. Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan serta Perawatan.

15% x 0 x 9x upah + UPMK.....= Rp. 24.093.150,-

Sub total.....= Rp. 233.211.824,-

4). Kewajiban-kewajiban /Potongan

- Kewajiban –kewajiban pada koperasi karyawan PT. Sucofindo= Rp. 72. 641.656,-

5). Jumlah yang harus dibayarkan kepada Penggugat sebesar,.....= Rp. 160.570.200,-

3. Menolak gugatan Penggugat Selain dan selebihnya.

4. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp. 220.000,- (dua ratus dua puluh ribu rupiah) ditanggung oleh Negara.

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas A1 Khusus , pada hari Kamis tanggal 7 Desember 2023, oleh kami, **TIMOTIUS DJEMEY,S.H., sebagai Hakim Ketua, dan SIBALI, S.E.,S.H.,M.H.,dan ABDI**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PRIBADI RAHIM, S.E., masing-masing sebagai Hakim Anggota, dan dibacakan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggotatersebut, dibantu oleh **WIDYAWATI, S.H.,M.H.** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus, putusan ini diunggah secara elektronik melalui system informasi pengadilan pada hari Selasa Tanggal 12 Desember 2023, berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor. 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Mahkamah Agung Nomor . 1 Tahun 2019 Tentang Administrasi Perkara Dan Persidangan secara Elektronik.serta telah dikirim secara elektronik keakun para pihak melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

SIBALI, S.E.,S.H.,M.H.

TIMOTIUS DJEMEY, S.H.

ABDI PRIBADI RAHIM, S.E.

Panitera Pengganti

WIDYAWATI,SH.,M.H.

Rincian Biaya Perkara:

Panggilan : Rp. 210.000,-

Materai : Rp.10.000,-

Jumlah : Rp.220.000,- (dua ratus dua puluh ribu rupiah)

Putusan No.29/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks Hal .48