



**P U T U S A N**  
**Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**WIRA HARLENA**, Tempat/Tgl Lahir: Payakumbuh, 02-02-1989,  
Jenis Kelamin: Perempuan, Alamat: Jalan  
Hangtuh Ujung No. 340 RT 003 RW 002,  
Kel/Desa Sialangsakti, Kecamatan Tenayan  
Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, memberi  
kuasa kepada **IKHSAN TANATA, S.H., M.H.** dan  
**ASWIN, S.H.**, adalah para Advokat pada  
**IKHSAN TANATA & ASSOCIATES Law Office**  
yang beralamat di Jalan Kesadaran Perumahan  
Citra Graha Permai II Blok B1, Pekanbaru –  
Riau, 28281 (HP : 0821 7155 0550),  
berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 31  
Januari 2023, yang telah didaftarkan pada  
Kepniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru  
tanggal 5 Juni 2023 nomor register  
128/SK/PHI/2023/PN Pbr selanjutnya disebut  
-----**PENGGUGAT**;

Lawan :

**ARENA POOL AND CAFE**, beralamat di Jalan Kuantan Indah  
Raya, Sekip, Kecamatan Lima Puluh Kota  
Pekanbaru, Provinsi Riau, dalam hal ini diwakili  
oleh **FERI** selaku Pemilik Usaha, memberikan  
kuasa kepada **Dr. IRFAN ARDIANSYAH, S.H.,**  
**M.H., ALDI KAMRA, S.H., RAJA RAHMAT**  
**HIDAYAT, S.H., dan RAFLY ASSRYAN**  
**WIJAYA, S.H.** kesemuanya adalah Advokat  
pada **Dr. IRFAN AR. COMEL, S.H., M.H &**  
**PARTNERS**, beralamat di Jalan Harapan Raya  
No.99 (Seberang Majid Ar-Rahim) Kel.

Halaman 1 dari 24 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Tangerang Utara, Ke. Bukit Raya, Kota Pekanbaru – Riau, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 Juni 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 9 Juni 2023 dengan nomor register 134/SK/PHI/2023/PN Pbr disebut -----**TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 17 Mei 2023 yang dilampiri anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 24 Mei 2023 dalam Register Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

#### PENGGUGAT ADALAH KARYAWAN PADA ARENA POOL AND CAFE

1. Bahwa PENGGUGAT merupakan Karyawan *Arena Pool And Cafe* terhitung sejak tanggal 18 April 2018 dengan posisi sebagai Marka dengan upah sebesar Rp 1.600.000 (Satu Juta Enam Ratus Ribu Rupiah) setiap bulannya;
2. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja dan mengabdikan dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, akan tetapi tanpa adanya kesalahan dan/atau pelanggaran yang dilakukan oleh PENGGUGAT, pada tanggal 30 Desember 2022 TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan yang disampaikan oleh Sdr. Erik selaku *Leader* dari *Arena Pool And Cafe*;

#### PENGGUGAT TELAH MELAKUKAN PERUNDINGAN BIPARTIT DAN TRIPARTIT

3. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dilakukan oleh TERGUGAT tersebut, PENGGUGAT mengajukan Pengaduan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS)

Halaman 2 dari 24 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Provinsi Riau pada tanggal 09 Oktober 2017, agar dapat membantu menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT yang dilakukan oleh TERGUGAT;

4. Bahwa terhadap Pengaduan/laporan PENGGUGAT tersebut, oleh DISNAKERTRANS Provinsi Riau telah melakukan panggilan terhadap PENGGUGAT dan TERGUGAT, dan oleh DISNAKERTRANS Provinsi Riau memfasilitasi untuk dilakukannya upaya Bipartit antara Pekerja (PENGGUGAT) dan *Arena Pool And Cafe* (TERGUGAT) akan tetapi tetap tidak mendapat kata sepakat, dimana TERGUGAT hanya ingin memberikan Hak PENGGUGAT sebesar Rp 5.000.000 (Lima Juta Rupiah), dimana jumlah tersebut tidak berdasar dan sangat jauh dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
5. Bahwa dengan gagalnya upaya Bipartit, maka oleh DISNAKERTRANS Provinsi Riau diagendakan pertemuan berikutnya dengan upaya penyelesaian secara Tripartit yang dilakukan oleh Mediator dari DISNAKERTRANS Provinsi Riau;

MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL TELAH MENGELUARKAN ANJURAN TERTULIS SEBAGAIMANA YANG TERCANTUM DALAM PASAL 13 AYAT (2) TAHUN 2004 UNDANG – UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

6. Bahwa terhadap upaya penyelesaian secara Tripartit dengan Mediator yang telah ditentukan oleh DISNAKERTRANS Provinsi Riau, dengan telah dilakukannya beberapa kali pertemuan, tetap tidak mendapat kata sepakat, sehingga Mediator menyatakan bahwa Upaya Tripartit dinyatakan gagal dan DISNAKERTRANS Provinsi Riau mengeluarkan Surat Anjuran tertanggal 31 Januari 2023;
7. Bahwa setelah dikeluarkannya anjuran tertanggal 31 Januari 2023 oleh DISNAKERTRANS Provinsi Riau, PENGGUGAT masih berusaha untuk menyelesaikan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri PENGGUGAT secara kekeluargaan dengan mengirimkan Somasi/Peringatan, tertanggal 7 Februari 2023, akan tetapi tetap tidak ditanggapi oleh TERGUGAT;

TERGUGAT TIDAK MEMILIKI IKTIKAD BAIK DALAM MELAKSANAKAN KEWAJIBANNYA SEBAGAI PENGUSAHA DAN/ATAU PEMBERI KERJA

Halaman 3 dari 24 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



8. Bahwa tidak berhasilnya upaya Bipartit dan Tripartit dan juga tidak ditanggapinya Somasi dari PENGGUGAT tersebut didasarkan oleh alasan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT dikarenakan banyaknya kesalahan yang telah dilakukan oleh PENGGUGAT;
9. Bahwa Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap PENGGUGAT tersebut, merupakan alasan yang mengada-ada yang dilakukan oleh TERGUGAT pada saat berlangsungnya mediasi di DISNAKERTRANS Provinsi Riau, karena selama PENGGUGAT bekerja, PENGGUGAT tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP) dan/atau teguran baik secara lisan maupun tertulis, dan dimana hal ini sudah sangat jelas menggambarkan bahwa PENGGUGAT dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja telah bekerja dengan baik dan TERGUGAT sebagai pemberi kerja memang tidak memiliki iktikad baik dalam menyelesaikan kewajibannya dan/atau tidak patuh dalam menjalankan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan, padahal setiap orang yang ingin membuka usaha di Negara Kesatuan Republik Indonesia wajib mengikuti setiap ketentuan hukum yang berlaku;

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN YANG BERLAKU SEHINGGA HAL TERSEBUT TIDAK SAH MENURUT HUKUM

10. Bahwa dengan tindakan TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa alasan yang jelas dan berdasarkan alasan yang mengada-ada, maka TERGUGAT mempunyai kewajiban sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang menyatakan :

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;
11. Bahwa selain Hak-hak sebagaimana tersebut diatas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT merupakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan sampai saat ini tidak ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap terkait dengan hal tersebut, sehingga PENGGUGAT secara hukum masih karyawan dari TERGUGAT yang

Halaman 4 dari 24 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



memiliki hak untuk menerima gaji sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (3) yang menyatakan :

“...Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

12. Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum;

13. Bahwa Hak-hak PENGUGAT sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (1,2,3, dan 4) Jo Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, maka sudah menjadi kewajiban sesuai hukum bahwa TERGUGAT membayarkan hak-hak PENGUGAT dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pesangon UMP x 5 Bulan (Rp. 2.938.564 x 5 = Rp 14.692.820);
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) = UMP x 2 Bulan (Rp. 2.938.564 x 2 = Rp 5.877.128);
- c. Uang Jaminan = Rp 1.000.000;
- d. Jaminan Seragam = Rp 300.000;
- e. Kekurangan upah yang merupakan kewajiban TERGUGAT kepada PENGUGAT dengan rincian :
  - Kekurangan Upah berdasarkan UMP Tahun 2018 = (UMP Tahun 2018 Rp 2.464.154,06 – Upah Tahun 2018 Rp 1.600.000) x 8 Bulan = Rp 6.913.232,48;
  - Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2019 = (UMP Tahun 2019 Rp 2.662.025,63 – Upah Tahun 2019 Rp 1.700.000) x 12 Bulan = Rp 11.544.307,56;
  - Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2020 = (UMP Tahun 2020 Rp 2.888.564,01 – Upah Tahun 2020 Rp 1.800.000) x 12 Bulan = Rp 13.062.768,12;

Halaman 5 dari 24 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2021 = (UMP Tahun 2021 Rp 2.888.564,01 – Upah Tahun 2021 Rp 1.900.000) × 12 Bulan = Rp 11.862.768,12;
- Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2022 = (UMP Tahun 2022 Rp 2.938.564 – Upah Tahun 2022 Rp 2.000.000) × 9 Bulan = Rp 8.447.076;
- Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2022 = (UMP Tahun 2022 Rp 2.938.564 - Rp 2.100.000) × 3 Bulan = Rp 2.515.692;
- f. Kewajiban TERGUGAT sebagai Pengusaha dan/atau Pemberi Kerja mendaftarkan dan membayar BPJS TK dari April tahun 2018 sampai dengan Desember 2022 = Rp 10.765.335;
- g. Upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT yaitu selama 5 (lima) bulan Upah berjalan terhitung sejak Bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Mei 2023 sebesar Rp 15.958.310.

Bahwa berdasarkan rincian tersebut diatas, maka TERGUGAT memiliki kewajiban membayar kepada PENGGUGAT dengan total keseluruhan Rp 102.939.437 (Seratus Dua Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Tujuh Rupiah);

13. Bahwa untuk menjamin agar Gugatan ini tidak menjadi sia-sia (*illusoir*), mohon dengan hormat kiranya Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru untuk diletakkannya Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) terhadap harta kekayaan TERGUGAT berupa tanah dan bangunan *Arena Pool And Cafe* yang terletak di Jalan Kuantan Indah Raya Kelurahan Sekip Kecamatan Lima Puluh – Kota Pekanbaru;
14. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku dan pelanggaran mengenai upah minimum dapat dikatakan bahwa tergugat tidak memiliki iktikad baik sebagai Pengusaha dan/atau Pemberi Kerja, maka PENGGUGAT merasa perlu dalam perkara ini memohon untuk Putusan Provisionil yang memerintahkan kepada TERGUGAT membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp 500.000 (Lima Ratus Ribu Rupiah) setiap hari keterlambatan dalam melaksanakan putusan terhitung sejak putusan a quo berkekuatan hukum tetap (*Inkracht Van Gewijsde*);

Halaman 6 dari 24 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



15. Bahwa oleh karena Gugatan PENGGUGAT didasarkan pada bukti-bukti dan sesuai dengan ketentuan Pasal 191 Rbg, maka mohon kiranya Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru memutuskan perkara a quo untuk dapat dijalankan lebih dahulu (serta merta) meskipun ada upaya hukum baik kasasi atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorad*) dan menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;
16. Memerintahkan TERGUGAT untuk mematuhi dan melaksanakan isi Putusan ini sebagai suatu putusan lembaga hukum peradilan yang harus dihormati, dihargai dan ditaati oleh setiap Badan Hukum/Warga Negara Indonesia yang baik dan benar, jika perlu dengan bantuan aparat berwajib dan instansi terkait lainnya;
17. Bahwa guna menghindari timbulnya hal yang lebih buruk lagi dikemudian hari khususnya terhadap wibawa dan kekuasaan Pengadilan di mata masyarakat, dan demi tegaknya hukum di bumi Indonesia yang kita cintai ini, baik oleh tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT maupun pihak-pihak lain yang merasa dirinya kebal hukum dan/atau tidak tersentuh oleh hukum (*untouchable*) maka dengan ini PENGGUGAT selaku pencari keadilan (*Justice Seeker*), mohon dengan hormat kiranya Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Bahwa berdasarkan uraian di atas mohon kiranya Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan perkara ini untuk dapat memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut :

DALAM PROVISI :

Meletakkan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) terhadap harta kekayaan TERGUGAT berupa tanah dan bangunan *Arena Pool And Cafe* yang terletak di Jalan Kuantan Indah Raya Kelurahan Sekip Kecamatan Lima Puluh – Kota Pekanbaru;

DALAM POKOK PERKARA

PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

Halaman 7 dari 24 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT secara sepihak tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
3. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar Hak-hak PENGGUGAT secara seketika dan sekaligus dengan rincian sebagai berikut :
  - a. Pesangon UMP x 5 Bulan (Rp. 2.938.564 x 5 = Rp 14.692.820);
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) = UMP x 2 Bulan (Rp. 2.938.564 x 2 = Rp 5.877.128);
  - c. Uang Jaminan = Rp 1.000.000;
  - d. Jaminan Seragam = Rp 300.000;
  - e. Kekurangan upah yang merupakan kewajiban TERGUGAT kepada PENGGUGAT dengan rincian :
    - Kekurangan Upah berdasarkan UMP Tahun 2018 = (UMP Tahun 2018 Rp 2.464.154,06 – Upah Tahun 2018 Rp 1.600.000) x 8 Bulan = Rp 6.913.232,48;
    - Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2019 = (UMP Tahun 2019 Rp 2.662.025,63 – Upah Tahun 2019 Rp 1.700.000) x 12 Bulan = Rp 11.544.307,56;
    - Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2020 = (UMP Tahun 2020 Rp 2.888.564,01 – Upah Tahun 2020 Rp 1.800.000) x 12 Bulan = Rp 13.062.768,12;
    - Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2021 = (UMP Tahun 2021 Rp 2.888.564,01 – Upah Tahun 2021 Rp 1.900.000) x 12 Bulan = Rp 11.862.768,12;
    - Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2022 = (UMP Tahun 2022 Rp 2.938.564 – Upah Tahun 2022 Rp 2.000.000) x 9 Bulan = Rp 8.447.076;
    - Kekurangan Upah berdasarkan UMP tahun 2022 = (UMP Tahun 2022 Rp 2.938.564 - Rp 2.100.000) x 3 Bulan = Rp 2.515.692;
  - f. Kewajiban TERGUGAT sebagai Pengusaha dan/atau Pemberi Kerja mendaftarkan dan membayar BPJS TK dari April tahun 2018 sampai dengan Desember 2022 = Rp 10.765.335;
  - g. Upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT yaitu selama 5 (lima) bulan Upah berjalan terhitung sejak Bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Mei 2023 sebesar Rp 15.958.310.

Halaman 8 dari 24 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Bahwa berdasarkan rincian tersebut diatas, maka TERGUGAT memiliki kewajiban membayar kepada PENGUGAT dengan total keseluruhan Rp 102.939.437 (Seratus Dua Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Tujuh Rupiah);

4. Menghukum TERGUGAT membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp 500.000 (Lima Ratus Ribu Rupiah) atas setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan dalam perkara a quo terhitung sejak putusan telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
5. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorad*);
6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya dalam perkara ini.

#### SUBSIDAIR

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

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

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

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

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

#### DALAM POKOK PERKARA

Gugatan tidak Jelas (*Obscuur libel*)

Bahwa penggugat mengajukan gugatan tentang tuntutan pesangon pemutusan hubungan kerja, tetapi juga meminta kekurangan upah penggugat dari awal masuk kerja dan upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut sangatlah tidak jelas sama sekali terhadap apa yang dituntut dan sangat berlebihan terhadap apa yang dituntut. Apakah terkait masalah pesangon atau kekurangan upah, oleh karena itu gugatan Penggugat dikategorikan gugatan tidak jelas (*obscur libel*);

Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, sehubungan dengan gugatan yang tidak jelas/kabur serta tidak terpenuhinya syarat-syarat hukum acara peradilan



hubungan industrial/acara perdata yang baik dan benar, maka kami mohon yang mulia majelis hakim untuk menolak gugatan penggugat atau menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (*niet on van kelijk verklaard*);

1. Bahwa secara tegas Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat yang diajukan dalam surat gugatannya kecuali hal-hal yang secara tegas dan nyata diakui kebenarannya;
2. Bahwa Tergugat adalah sebuah Badan Usaha yang berbadan hukum, yaitu dengan izin usaha Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Nomor Induk Berusaha : 2710210042174 (*copy terlampir*);
3. Bahwa benar Penggugat ada hubungan pekerjaan dengan Tergugat sebagai Marka Pool sejak bulan April tahun 2018 sampai dengan 30 Desember tahun 2022;
4. Bahwa usaha ini dengan berpenghasilan bergantung pada konsumen yang datang atau omset harian;
5. Terhadap tuntutan Penggugat, Tergugat dengan tegas keberatan karena meminta kekurangan upah dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 dengan rincian :
  - Kekurangan Upah berdasarkan UMP Tahun 2018 = (UMP Tahun 2018 Rp. 2.464.154,06 – Upah Tahun 2018 Rp. 1.600.000) x 8 Bulan = Rp. 6.913.232,48;
  - Kekurangan Upah berdasarkan UMP Tahun 2019 = (UMP Tahun 2019 Rp. 2.662.025,63 – Upah Tahun 2019 Rp. 1.700.000) x 12 Bulan = Rp. 11.544.307,56;
  - Kekurangan Upah berdasarkan UMP Tahun 2020 = (UMP Tahun 2020 Rp. 2.888.564,01 – Upah Tahun 2020 Rp. 1.800.000) x 12 Bulan = Rp. 13.062.768,12;
  - Kekurangan Upah berdasarkan UMP Tahun 2021 = (UMP Tahun 2021 Rp. 2.888.564,01 – Upah Tahun 2020 Rp. 1.900.000) x 12 Bulan = Rp. 11.862.768,12;
  - Kekurangan Upah berdasarkan UMP Tahun 2022 = (UMP Tahun 2022 Rp. 2.938.564 – Upah Tahun 2022 Rp. 2.100.000) x 12 Bulan = Rp. 2.515.692;

Sangat tidak tepat dan berlebihan karena permasalahan ini timbul di akhir tahun 2022 yang mana seharusnya menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja. Tetapi malah dimanfaatkan meminta kekurangan upah penggugat dari tahun 2018, sedangkan penggugat sudah



- mengetahui berapa upah yang diterima pada waktu itu dan tidak pernah memperlakukan upah yang diterima tersebut dari awal bekerja sampai di akhir bekerja;
6. Bahwa Tergugat keberatan dengan Uang Jaminan sebesar Rp. 1.000.000,- (*Satu Juta Rupiah*) dan Jaminan Seragam sebesar Rp. 300.000,- (*Tiga Ratus Ribu Rupiah*), dikarenakan Uang Jaminan dan Jaminan Seragam tersebut telah diserahkan ke Penggugat;
  7. Bahwa Tergugat seorang pengusaha yang memiliki itikad baik terhadap kewajiban karyawannya, selama Covid usaha Tergugat sempat tidak beroperasi dan mengalami penurunan omset selama 2 (dua) tahun tetapi Tergugat tetap mengupayakan upah termasuk Tunjangan Hari Raya (THR) para karyawan tetap dikeluarkan sebagaimana mestinya, tidak ada pengurangan karyawan atau PHK besar-besaran.
  8. Tergugat dengan tegas keberatan dengan tuduhan yang memberhentikan Penggugat tanpa alasan yang jelas dan berdasarkan alasan yang mengada-ngada, dikarenakan Penggugat telah berulang kali ditegur secara lisan atas kinerja Penggugat selama bekerja, dari yang sering memprovokasi atau menghasut karyawan junior supaya tidak betah bekerja di Arena Pool And Cafe, tidak menjalankan job desk Penggugat sebagai Marka Pool, melakukan pelanggaran berat terhadap peraturan karyawan Arena Pool And Cafe seperti berpacaran dalam 1 (satu) tempat kerja, dan yang paling fatal Penggugat pernah melakukan penganiayaan terhadap sesama karyawan. Dikarenakan sudah beberapa kali pelanggaran yang diperbuat Penggugat dan sudah diberikan teguran secara lisan tetapi tidak adanya kesadaran atau intropeksi dari diri Penggugat untuk merubah kinerjanya menjadi lebih baik maka dari itu Tergugat mengambil keputusan untuk tidak memperkerjakan Penggugat lagi;
  9. Bahwa berdasarkan Ketentuan dalam Pasal 52 Ayat (2) peraturan pemerintah No.35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  10. Penjelasan pasal 52 Ayat (2) peraturan pemerintah No.35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, dan waktu



istirahat dan pemutusan hubungan kerja disebutkan bahwa "Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sehingga pengusaha dapat langsung memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh;

11. Bahwa Tergugat keberatan dengan upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat selama 5 (lima) bulan Upah berjalan terhitung sejak bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Mei 2023 sebesar Rp.15.958.310,- dikarenakan terhitung sejak 30 Desember 2022 sudah tidak bekerja di perusahaan Arena Pool And Cafe;
12. Bahwa berkaitan dengan permintaan sita jaminan benda milik Tergugat, tentunya tidaklah beralasan hukum dan tidak jelas, karena tanah dan bangunan Arena Pool And Cafe adalah sewa dan juga Tergugat tidak pernah memberikan jaminan terhadap aset kepada Penggugat dan Penggugat tidak dapat membuktikan aset milik Tergugat;
13. Bahwa tentang tuntutan uang paksa (*Dwangsom*) dalam perkara A quo sebesar Rp.500.000,- (*limaratus ribu rupiah*) Untuk setiap satu hari kelalaiannya yang didalilkan Penggugat tidak beralasan hukum dan harus ditolak sebagaimana diatur dalam Pasal 661 a ayat (1) *Reglement Of de Rechtsvordering*, yang menyatakan : "*lembaga uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung dictum penghukum membayar sejumlah uang*".

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka Tergugat mohon kepada Ketua atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sah menurut hukum;
3. Menetapkan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berakhir sejak 30 Desember 2022 dengan kualifikasi melanggar peraturan perusahaan;
4. Menolak pembayaran upah dan hak-hak lainnya selama dalam masa proses yang diajukan Penggugat;
5. Membebaskan seluruh biaya perkara kepada Penggugat.

Atau, jika Yang Mulia Ketua atau Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).



Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi secara e-litigasi dalam Replik Penggugat pada tanggal 22 Juni 2023 yang pada pokoknya Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya, dan atas replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam Duplik secara e-litigasi pada tanggal 3 Juli 2023 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

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

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, **Nametag** atas nama **PENGGUGAT**, diberi tanda -----  
**Bukti P-1;**
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Slip Gaji atas nama **PENGGUGAT** diberi tanda ----- **Bukti P-2;**
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya, *Schedule Pool Boy & Girl* Jadwal Kerja Marka Billiard Arena Pool & Cafe Periode Desember 2022, diberi tanda ----- **Bukti P-3;**
4. Fotokopi dari foto pakaian asli diperlihatkan dipersidangan adalah Seragam Kerja dari **TERGUGAT** untuk **PENGGUGAT**, diberi tanda -----  
**Bukti P-4;**

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Penggugat menghadirkan saksi dipersidangan yaitu 1. **Fitri Feronika** dan 2. **Kristopel Natan Sitorus**, masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

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

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Standar Operasional Prosedur (SOP) Karyawan Arena Pool N Cafe, diberi tanda ----- **Bukti T-1;**



2. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Surat Job Desk Pool Arena Pool N Cafe, diberi tanda ----- **Bukti T-2**;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Akta Perjanjian Sewa Menyewa antara Tergugat dengan Pemilik Gedung, diberi tanda ----- **Bukti T-3**;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti surat Tergugat juga menghadirkan saksi-saksi dipersidangan yaitu 1. **Melawati**, 2. **Sri Ayu Auliya Syahidah**, 3. **Syafri** dan 4. **Ria Gusneli** masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa para pihak telah menyampaikan kesimpulannya masing-masing secara e-litigasi pada tanggal 3 Agustus 2023;

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

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

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

##### DALAM EKSEPSI

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

Menimbang, bahwa Tergugat dalam eksepsinya menyampaikan gugatan Penggugat tidak jelas (*Obscuur Libel*) dengan alasan pada pokoknya Penggugat

mengajukan tuntutan pesangon pemutusan hubungan kerja, tetapi juga meminta kekurangan upah Penggugat dari awal masuk kerja dan upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak jelas apa yang dituntut apakah terkait masalah pesangon atau kekurangan upah;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa eksepsi gugatan kabur/*obscur libel* pada dasarnya adalah bentuk pengembangan lebih lanjut berdasarkan kebutuhan praktek peradilan terhadap ketentuan Pasal 8 RV mengenai syarat formil dan materil sebuah surat gugatan yang pada pokoknya sebuah gugatan harus memuat:

1. Identitas para pihak



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

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

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

Menimbang, bahwa petitum adalah bagian yang dimohonkan atau dituntut oleh Penggugat supaya diputuskan oleh pengadilan, sehingga petitum tersebut akan mendapat jawaban nantinya dalam ditum atau amar putusan pengadilan oleh karenanya antara posita dan petitum gugatan haruslah sejalan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim menelaah secara cermat uraian gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat gugatan sudah memenuhi syarat formil dan materil sebuah surat gugatan yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan selaku pekerja Tergugat telah diputus hubungan kerjanya secara lisan yang disampaikan oleh Erik selaku Leader dari Arena Pool Cafe dan PHK tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan oleh karenanya Penggugat menuntut dibayarkan hak-haknya terkait pemutusan hubungan kerja tersebut, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat antara posita dengan petitum gugatan Penggugat sudah selaras;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas, cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi Tergugat mengenai gugatan kabur (Obscur Libel) tidak berdasar hukum, oleh karenanya harus dinyatakan tidak dapat diterima;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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

*Halaman 15 dari 24 Putusan PHI Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr*



Menimbang, bahwa oleh karena gugatan diajukan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berlaku sejak tanggal 31 Maret 2023, maka penyelesaian perkara *a quo* tunduk kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tersebut;

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap Tergugat;
2. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak bulan April 2018 sebagai Marka Pool;
3. Bahwa Penggugat terhutang sejak tanggal 30 Desember 2022 telah diberhentikan oleh Tergugat;
4. Bahwa masa kerja Penggugat 4 (empat) tahun, 8 (delapan) bulan;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang telah memutus hubungan kerja Penggugat secara lisan yang didalilkan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga Penggugat menuntut dibayarkan hak-haknya atas pemutusan hubungan kerja dimaksud, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah sah karena Penggugat melakukan pelanggaran dan telah berulang kali ditegur secara lisan atas kinerjanya selama dan selama bekerja Penggugat sering memprovokasi atau menghasut karyawan junior supaya tidak betah bekerja serta tidak menjalankan job desk sebagai Marka Pool, sehingga melanggar SOP yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian gugatan Penggugat serta jawaban Tergugat, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi persengketaan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan Penggugat yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi: "**Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat secara sepihak tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku**", bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Penggugat tersebut diatas yaitu:



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

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg jo Pasal 1865 KUHPdata Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalilnya tersebut di atas dan Tergugat berkewajiban pula membuktikan dalil-dalil sangkalannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa **bukti P-1** sampai dengan **bukti P-4** dan menghadirkan saksi-saksi yaitu **Fitri Feronika** dan **Kristopel Natan Sitorus**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa **bukti T-1** sampai dengan **bukti T-3** dan menghadirkan saksi-saksi yaitu **Nelawati**, **Sri Ayu Auliya Syahidah**, **Syafri** dan **Ria Gusneli**;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-1** berupa nametag/peneng atas nama Penggugat, **bukti P-3** tentang Schedule Pool Boy & Girl Arena dan **bukti P-4** tentang baju seragam Arena, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Kristopel Natan Sitorus** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat karyawan Tergugat sebagai pool dengan jam kerja berdasarkan shift dan bekerja 6 hari seminggu, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat adalah pekerja pada Arena Pool Biyard sebagai Marka/Pool Girl yang bekerja dengan sistim kerja dua shift yaitu shift siang dan shift malam untuk 6 hari kerja dan 1 hari off dalam satu minggu;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-1** tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Karyawan Arena Pool & Cafe yang dikeluarkan tanggal 12 Februari 2017, bila dihubungkan dengan keterangan **saksi Nelawati** dan **saksi Syafri** menerangkan pada pokoknya ada peraturan tertulis dari Perusahaan setempat bukan dari Disnaker yang ditempel pada dinding dan juga disampaikan secara lisan, Majelis Hakim menemukan fakta pada Arena Pool & Cafe memiliki ketentuan atau SOP yang harus dipatuhi oleh karyawan dimana salah satu aturan memuat larangan karyawan terlibat dalam perkelahian dan terhadap pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi PHK;



Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan sanksi Fitri Feronika, **Kristopel Natan Sitorus, Nelawati** dan saksi **Sri Ayu Auliya Syahidah** menerangkan pada pokoknya setiap pekerja yang masuk bekerja disepakati adanya jaminan sebesar Rp1.000.000,00 yang dipotong melalui gaji selama 5 bulan dan pemotongan uang baju seragam kerja sebesar Rp300.000,00 namun jaminan tersebut akan dikembalikan pada saat karyawan berhenti bekerja dan jaminan baju dikembalikan apabila baju yang telah digunakan tersebut juga dikembalikan kepada Perusahaan, bahwa berdasarkan keterangan saksi **Syafri** Penggugat belum mengembalikan baju seragam kepada Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta adanya kesepakatan lisan mengenai jaminan yang diberikan oleh pekerja kepada pengusaha berupa uang Rp1.000.000,00 untuk kerja dan Rp300.000,00 untuk jaminan seragam, dan Penggugat belum mengembalikan seragam dimaksud kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi **Nelawati, Sri Ayu Auliya Syahidah** dan saksi **Ria Gusneli** menerangkan pada pokoknya Penggugat diberhentikan oleh Tergugat pada akhir tahun 2022 karena banyak catatan pelanggaran yaitu tidak melaksanakan tugas sesuai SOP, Penggugat selalu menciptakan ketidaknyamanan terhadap pekerja lainnya dengan cara membully, mengintimidasi dan mengospek pekerja yang baru masuk, serta banyak menciptakan keonaran ditempat kerja, bahkan saksi Sri Ayu Auliya Syahidah pernah dipukul oleh Penggugat dengan menggugakan helm, sehingga setelah perkelahian tersebut saksi resign, saksi **Syafri** selaku leader atau kepala operasional menerangkan pada pokoknya perbuatan Penggugat tidak baik mulai 2019 ke atas, seperti suka memerintah anak baru padahal bukan bawahannya, service yang kurang baik terhadap pelanggan dan melawan atasan, dan atas perbuatan tersebut Penggugat ada dipanggil ke kantor untuk diperingatkan secara lisan dan saksi selaku leader juga telah mengusulkan kepada owner untuk disetujui dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat, sehingga Penggugat dipanggil ke kantor dan langsung diputuskan hubungan kerjanya secara lisan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah melakukan berbagai pelanggaran dan telah sering diperingatkan secara lisan namun tidak berubah sehingga diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan atau SOP Karyawan Arena Pool & Cafe (Vide bukti T-1) pada angka 24 yang berbunyi "*Antara sesama karyawan dilarang berantam (berkelahi atau main fisik) bagi karyawan yang*



melanggar makan akan dikenakan hukuman pemutusan hubungan kerja (di pecat)" bahwa pada dasarnya hukum mengatur untuk pelanggaran diberikan sanksi berupa SPI-, SP-II dan SP-III sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa hukum ketenagakerjaan juga memberi keleluasaan kepada Pengusaha sesuai dengan karakteristik bidang usahanya untuk mengatur pelanggaran tertentu sebagai pelanggaran yang dapat dikenai sanksi pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak berdasarkan kesepakatan dengan pekerja yang dapat dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama, bahwa terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang tidak bersifat mendesak yang umumnya bukan merupakan perbuatan pidana pada dasarnya harus dilakukan pembinaan melalui pemberian sanksi surat peringatan, namun terkadang dalam kondisi dan bidang usaha tertentu yang bersifat informal pengusaha terkadang abai dalam menerapkan aturan-aturan ketenagakerjaan yang berlaku dan menurut Majelis Hakim hal tersebut merupakan suatu hal yang dapat dimaklumi, sehingga pemberian peringatan secara lisan merupakan suatu kebiasaan dan dapat dipahami pula, bahwa dalam perkara *a quo* Penggugat telah sering diberi peringatan secara lisan tanpa diberikan peringatan secara tertulis, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan atau SOP yang berlaku di perusahaan Tergugat yang dapat dikenai pemutusan hubungan kerja dengan berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, dengan demikian hal tertentu yang dimaksud dalam Undang Undang Ketenagakerjaan harus dimaknai sebagai suatu alasan yang jelas dan berdasar hukum untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dimaksud, bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat karena melakukan pelanggaran SOP yang berlaku diperusahaan adalah sah, oleh



karenanya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini terhitung sejak tanggal 30 Desember 2022 karena kesalahan/pelanggaran;

Menimbang, bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka menurut hukum pekerja berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dimaksud berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, jo Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya Penggugat mendalilkan awal masuk kerja menerima upah sebesar Rp1.600.000,00 setiap bulannya, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Fitri Feronika** dan **Kristopel Natan Sitorus** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat menerima upah pada awal masuk bekerja adalah sebesar Rp 1.500.000,00 dan setiap tahunnya ada kenaikan upah sebesar Rp 100.000,00, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 88E Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja "*Pengusaha dilarang membayar upah dibawah ketentuan upah minimum*", oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa upah Penggugat yang menjadi dasar perhitungan hak-hak Penggugat ditetapkan sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau Tahun 2022 adalah sebesar Rp2.938.564,00 *terbilang (Dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus enam puluh empat rupiah)*;

Menimbang, bahwa oleh karena putus hubungan kerja antara Penggugat oleh Tergugat karena Penggugat melakukan kesalahan/pelanggaran, maka berdasarkan ketentuan Pasal 52 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, atas pemutusan hubungan kerjanya Penggugat berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 Ayat (2), (3) dan (4) dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

masa kerja Penggugat 4 tahun 8 bulan

- a. Uang Pesangon :



	Rp2.938.564,00 x 5 x 0,5	= Rp 7.346.410,00
b.	Uang Penghargaan Masa Kerja	
	Rp2.938.564,00 x 2	= Rp 5.877.128,00
c.	Uang jaminan	= Rp 1.000.000,00
	<b>Jumlah</b>	<b>= Rp 14.223.538,00</b>

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan uang jaminan baju seragam sejumlah Rp300.000,00 berdasarkan fakta persidangan Penggugat belum mengembalikan baju seragam, maka Penggugat dinyatakan tidak berhak atas pengembalian uang jaminan baju seragam sebesar Rp300.000,00 tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum Penggugat angka 3 huruf e, oleh karena berdasarkan fakta Tergugat telah membayar upah Penggugat di bawah ketentuan upah minimum, maka Tergugat diwajibkan untuk membayarkan kekurangan upah Penggugat dari bulan April tahun 2018 s/d Desember 2022 dengan rincian sebagai berikut:

- UMP Tahun 2018 Rp2.464.154,00 – Upah Tahun 2018 Rp1.600.000,00 = Rp864.154,00 x 8 Bulan = Rp 6.913.232,00
- UMP Tahun 2019 Rp2.662.025,00 – Upah Tahun 2019 Rp1.700.000,00 = Rp962.025,00 x 12 Bulan = Rp 11.544.307,00
- UMP Tahun 2020 Rp2.888.564,00 – Upah Tahun 2020 Rp1.800.000,00 = Rp1.088.564,00 x 12 Bulan = Rp 13.062.768,00
- UMP Tahun 2021 Rp2.888.564,00 – Upah Tahun 2021 Rp1.900.000,00 = Rp988.564,00 x 12 Bulan = Rp 11.862.768,00
- UMP Tahun 2022 Rp2.938.564,00 – Upah Tahun 2022 Rp 2.000.000,00 = Rp938.564,00 x 9 Bulan = Rp 8.447.076,00
- UMP Tahun 2022 Rp2.938.564,00 – Upah Tahun 2022 Rp 2.100.000,00 = Rp838.564,00 x 3 Bulan = Rp 2.515.692,00

Jumlah seluruh kekurangan upah Penggugat adalah **Rp 42.483.075,00 terbilang (Empat puluh dua juta empat ratus delapan puluh tiga ribu tujuh puluh lima rupiah);**

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 3 huruf f, mengenai kewajiban Tergugat sebagai pemberi kerja untuk mendaftarkan dan membayar BPJS tenaga kerja, bahwa pembayaran iuran BPJS dimaksud selain ditanggung oleh perusahaan ada juga kewajiban yang dibebankan kepada pekerja, oleh karena tidak didukung oleh bukti yang memadai, oleh karenanya petitum angka 3 huruf f tersebut harus dinyatakan ditolak;



Menimbang, bahwa mengenai petitum Penggugat angka 3 huruf g, memerintahkan Tergugat membayarkan upah proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat selama 5 (lima) bulan upah berjalan dihitung sejak bulan Januari 2023 sebesar Rp 15.958.310,00 oleh karena pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat akibat kesalahan atau pelanggaran, oleh karenanya petitum dimaksud dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, sehingga jumlah seluruhnya hak Penggugat adalah **Rp14.223.538,00 + Rp42.483.075,00 = Rp56.706.613,00** jika dibulatkan menjadi **Rp 56.707.000,00 terbilang (Lima puluh enam juta tujuh ratus tujuh ribu rupiah)**, dengan demikian petitum gugatan angka 3 tersebut dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa mengenai petitum gugatan angka 4 untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa / *dwangsom* sebesar Rp500.000,00 (*Lima ratus ribu rupiah*) atas setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan dalam perkara a quo dihitung sejak putusan telah mempunyai kekuatan hukum tetap, oleh karena amar putusan mengandung pembayaran sejumlah uang, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606a RV, lembaga *dwangsom* tidak dapat diterapkan terhadap amar putusan berupa pembayaran sejumlah uang, oleh karenanya petitum tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum gugatan angka 5 menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorad*), oleh karena terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum dan guna menghindari kesulitan bagi Penggugat sendiri apabila dikemudian hari terdapat putusan yang berbeda, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 6 tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

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

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



Memperhatikan Pasal 283 R.Bg jo Pasal 1865 KUHPerdara, Pasal 8, 606a RV, Pasal 1 angka 25 dan Pasal 156, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 40 dan Pasal 52 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### MENGADILI:

##### DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

##### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat adalah sah berdasarkan putusan ini terhitung sejak tanggal 30 Desember 2022 karena pelanggaran;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta hak-hak lainnya dengan jumlah seluruhnya **Rp 56.707.000,00 terbilang (Lima puluh enam juta tujuh ratus tujuh ribu rupiah)**
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp375.000,00 terbilang (Tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Senin, tanggal 14 Agustus 2023, oleh kami, **ANDI HENDRAWAN, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.**, dan **YULIAZMEN, S.H.** sebagai Hakim Anggota yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 36/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 24 Mei 2023. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 24 Agustus 2023, dengan dihadiri oleh **NURLISMAWATI, S.H., M.H.**, sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.



Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**ARSYAWAL, S.E., S.H.**

**ANDI HENDRAWAN, S.H.. MH**

**YULIAZMEN, S.H.**

Panitera Pengganti,

**NURLISMAWATI, S.H., M.H.**

Perincian biaya :

1. Panggilan Penggugat.....	: Rp -
2. Panggilan Tergugat.....	: Rp 325.000,00
3. A T K .....	: Rp 50.000,00 +
Jumlah	: Rp 375.000,00

*Terbilang (Tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)*