



PUTUSAN

Nomor 59/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 :

YUSUF QARDLAWI , NIK 1213102305910002, Tempat/Tgl Lahir :

Laru Lombang, 23 Mei 1991, Pekerjaan : Karyawan

Swasta, Agama : Islam, Alamat : Jl. Pepaya Gg. Damai

No. 01 RT. 005 RW. 003 Kel. Jadirejo, Kec. Sukajadi,

Kota Pekanbaru, Propinsi Riau, memberi kuasa kepada

SARDO MARIADA MANULLANG, S.H., M.H., dan

kawan-kawan masing-masing sebagai Advokat yang

kesemuanya tergabung pada **KANTOR**

ADVOKAT/PENGACARA SARDO MARIADA

MANULLANG, SH., MH & REKAN yang beralamat di

Jl. Rusa No. 18 Harjosari – Sukajadi Kota Pekanbaru,

berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Agustus

2023 yang telah didaftarkan pada Lapaniteraan

Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 4 September

2023 nomor register

203/SK/PHI/2023/PNPbr-----

----- **Penggugat ;**

Lawan

PT. LANDMARK RETAIL TRADING , beralamat di Jl. Soekarno

Hatta Kel. Tangkerang Barat Kec. Marpoyan Damai

Kota Pekanbaru, Propinsi Riau (**Max Fashions Mall**

Living World Pekanbaru), diwakili oleh **ALVIN**

CHRISTIAN selaku Direktur dalam hal ini memberi

kuasa kepada **TRIANDI BIMANKALID, S.H., M.H.**, dan

kawan-kawan Para Advokat dan Konsultan Hukum

pada Firma Hukum **RAJA AGUNG BERTUAH &**

PARTNERS, yang beralamat di Jl Umban Sari Atas

Halaman 1 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Nomor 157, Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru (Nomor Hp 082287027691), Berdasarkan Kekuatan Surat Kuasa Khusus No.44/SK-RAB/IX/2023, tertanggal, 05 September 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 11 September 2023 nomor register 213/SK/PHI/2023/PNPbr -----**Tergugat** ;

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

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 16 Agustus 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 29 Agustus 2023 dalam Register Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT merupakan karyawan yang bekerja pada TERGUGAT dengan jabatan terakhir sebagai Departemen Manager terhitung sejak 12 Januari 2020 sampai dengan dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh TERGUGAT pada tanggal 12 Mei 2023 (Lebih Kurang 3 tahun 4 bulan);
2. Bahwa status hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah Karyawan Tetap dengan upah terakhir yang diterima PENGGUGAT sebesar Rp.7.503.637,- (*Tujuh Juta Lima Ratus Tiga Ribu Enam Ratus Tiga Puluh Tujuh Rupiah*);
3. Bahwa TERGUGAT merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan pakaian jadi dengan merek MAX FASHIONS yang memiliki Toko Penjualan sekaligus Kantor Cabang di Mall Living World Pekanbaru, Provinsi Riau dan Kantor Pusat di Jakarta Selatan ;
4. Bahwa PENGGUGAT pertama kali diterima bekerja oleh TERGUGAT di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau dan TERGUGAT langsung menugaskan PENGGUGAT untuk bekerja pada Toko Penjualan milik

Halaman 2 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



TERGUGAT dengan nama Max Fashions Living World Pekanbaru yang berada di Mall Living World Pekanbaru, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau;

5. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT, PENGGUGAT telah berupaya bekerja dengan baik, penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh TERGUGAT sekaligus memiliki loyalitas, dedikasi, dan disiplin yang tinggi;

6. Bahwa pada tanggal 27 April 2023, TERGUGAT melalui Human Resource Business Partner (HRBP) TERGUGAT bernama Sri Delfiani melakukan panggilan telpon via WhatsApp kepada PENGGUGAT dimana HRBP TERGUGAT tersebut menyampaikan bahwa TERGUGAT memutasi PENGGUGAT dari Toko Penjualan Max Fashions Living World Pekanbaru yang berada di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau ke Toko Penjualan Max Fashions Plaza Balikpapan yang berada di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur;

7. Bahwa setelah TERGUGAT melakukan panggilan telpon via WhatsApp kepada PENGGUGAT, selanjutnya HRBP TERGUGAT mengirimkan pesan via WhatsApp yang menyatakan sekaligus menegaskan bahwa TERGUGAT akan memutasi PENGGUGAT dari Toko Penjualan Max Fashions Living World Pekanbaru yang berada di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau ke Toko Penjualan Max Fashions Plaza Balikpapan yang berada di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur;

8. Bahwa terhadap upaya TERGUGAT untuk memutasi PENGGUGAT dari Toko Penjualan Max Fashions Living World Pekanbaru, yang berada di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau ke Toko Penjualan Max Fashions Plaza Balikpapan yang berada di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur, PENGGUGAT meminta kepada TERGUGAT agar PENGGUGAT merundingkan persoalan mutasi tersebut kepada keluarga PENGGUGAT terlebih dahulu. Namun TERGUGAT menyatakan tetap mengirimkan surat MUTASI kepada PENGGUGAT;

9. Bahwa pada tanggal 28 April 2023, HRBP TERGUGAT melalui pesan Whatsapp meminta PENGGUGAT untuk mengirimkan foto KTP PENGGUGAT dan HRBP TERGUGAT tidak menjelaskan kegunaan foto KTP tersebut kepada PENGGUGAT. Oleh karena permintaan tersebut merupakan perintah atasan, maka tanpa pikir panjang PENGGUGAT pun mematuhi perintah tersebut dan langsung mengirim foto KTP PENGGUGAT kepada HRBP TERGUGAT. Namun selang beberapa menit

Halaman 3 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



kemudian PENGGUGAT menghapus foto KTP yang dikirim tersebut karena PENGGUGAT merasa curiga dan menduga ada hal yang buruk yang akan terjadi pada PENGGUGAT;

10. Bahwa pada tanggal 28 April 2023, PENGGUGAT mengirimkan pesan WhatsApp kepada HRBP TERGUGAT yang pada intinya PENGGUGAT belum bersedia untuk dimutasi dari Toko Penjualan Max Fashions Living World Pekanbaru, yang berada di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau ke Toko Penjualan Max Fashions Plaza Balikpapan yang berada di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur karena hal tersebut sangat memberatkan bagi diri PENGGUGAT beserta keluarganya;

11. Bahwa pada tanggal 28 April 2023, PENGGUGAT menerima pesan e-mail dari recruitment@landmarkgroup.id yang merupakan e-mail milik TERGUGAT yang menyatakan bahwa TERGUGAT memutasi PENGGUGAT dari Toko Penjualan Max Fashions Living World Pekanbaru, yang berada di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau ke Toko Penjualan Max Fashions Plaza Balikpapan yang berada di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur sekaligus lampiran Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang menerangkan bahwa TERGUGAT memutasi PENGGUGAT dari Max Fashions Living World Pekanbaru ke Max Fashions Plaza Balikpapan, Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur efektif per tanggal 6 Mei 2023;

12. Bahwa alasan pertimbangan dalam Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang diterbitkan oleh TERGUGAT adalah sebagai berikut :

- 1) Pengembangan Karyawan;
- 2) Evaluasi Kinerja Karyawan;
- 3) Kebutuhan Organisasi.

13. Bahwa dalam Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang diterbitkan oleh TERGUGAT menerangkan sebagai berikut :

Perubahan mutasi area kerja ini Tidak Menimbulkan Perubahan Pada Remunerasi dan Benefit Lainnya. Namun karyawan *berhak mendapatkan one-time allowance* dengan rincian maksimal sebagai berikut :

- | | | |
|--------------|--------------------------|---|
| 1) | Transportation allowance | : |
| Rp 300.000,- | | |



- 2) Housing allowance : Rp
2.900.000,-
- 3) Freight allowance : Rp
1.000.000,-

Allowance ini hanya diberikan suatu kali di awal penugasan mutasi karyawan dan berlaku ketentuan sebagai berikut :

- Transportation allowance hanya dapat digunakan dari dan ke bandara sebanyak satu kali dan tiket pesawat akan disediakan oleh perusahaan
- Apabila pengeluaran setiap jenis allowance tidak melebihi rincian nilai maksimal, maka karyawan wajib mengembalikan kelebihan nilai allowance tersebut ke rekening perusahaan.
- Bilamana terdapat kelebihan pengeluaran dari nilai di atas maka selisihnya akan menjadi tanggungan karyawan.

Laporan pertanggungjawaban Allowance di atas wajib diselesaikan dalam 14 hari kalender sejak tanggal efektif mutasi, yaitu selambat-lambatnya tanggal 20 Mei 2023;

14. Bahwa pada tanggal 28 April 2023, PENGUGAT mengirim pesan balasan e-mail sekaligus melampirkan Surat Tanggapan atas Surat Mutasi Karyawan ke TERGUGAT (recruitment@landmarkgroup.id) yang juga diteruskan ke e-mail HRBP TERGUGAT (sri.delfiani@landmarkgroup.id) yang menerangkan bahwa PENGUGAT belum bersedia untuk dimutasi dari Toko Penjualan Max Fashions Living World Pekanbaru, yang berada di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau ke Toko Penjualan Max Fashions Plaza Balikpapan yang berada di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur karena :

- 1)** PENGUGAT merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sepadan atas mutasi yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT sebagaimana dijelaskan dalam Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang diterbitkan oleh TERGUGAT. Apalagi TERGUGAT dalam Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja hanya memberikan satu kali diawal saja dan tidak menanggung biaya



kelebihan pengeluaran yang terjadi akibat mutasi yang dilakukan oleh TERGUGAT;

2) PENGGUGAT memiliki tanggungan yaitu 1 (satu) orang istri dan 1 (satu) orang anak yang harus tetap dekat bersama PENGGUGAT demi menjaga tumbuh kembang anak dan pendidikan anak yang lebih baik;

3) Apabila PENGGUGAT tetap dimutasi ke Max Fashions Plaza Balikpapan, Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur maka dapat dipastikan adanya kenaikan biaya hidup seperti ongkos pulang pergi ke tempat asal yaitu dari Kota Balikpapan ke Kota Pekanbaru saat mudik lebaran, biaya akomodasi di tempat baru yang tidak dapat diduga besaran biayanya. Selanjutnya PENGGUGAT masih memiliki kewajiban untuk membayar kredit rumah di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, kewajiban untuk membayar kredit kendaraan di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Kemudian PENGGUGAT masih harus menanggung biaya hidup dan biaya kuliah adik kandung dan adik ipar, biaya hidup untuk mertua yang telah janda di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau;

15. Bahwa pada tanggal 30 April 2023, PENGGUGAT kembali mendapatkan pesan via WhatsApp dari nomor +62 812 8888 364 yang merupakan milik HRBP TERGUGAT bernama Sri Delfiani yang menyatakan bahwa TERGUGAT telah menerima jawaban atas keberatan PENGGUGAT atas Surat Keputusan Mutasi terhadap PENGGUGAT. Namun TERGUGAT menyatakan tidak ada istilah negosiasi. Apabila PENGGUGAT tidak dapat mematuhi Surat Keputusan Mutasi, maka PENGGUGAT harus berhenti;

16. Bahwa pada tanggal 2 Mei 2023, PENGGUGAT mendapatkan pesan e-mail dari HRBP TERGUGAT (sri.delfiani@landmarkgroup.id) dimana pesan e-mail tersebut melampirkan tiket pesawat keberangkatan ke Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur atas nama PENGGUGAT pada tanggal 5 Mei 2023 padahal PENGGUGAT belum bersedia untuk dimutasi atas isi Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang diterbitkan oleh TERGUGAT;

17. Bahwa pada tanggal 3 Mei 2023, PENGGUGAT mengirimkan pesan e-mail kepada HRBP TERGUGAT (sri.delfiani@landmarkgroup.id) dimana PENGGUGAT menginginkan adanya negosiasi antara

Halaman 6 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



PENGGUGAT dan TERGUGAT yang bertujuan agar semua pihak mendapatkan keuntungan atau manfaat yang setara (*win win solution*);

18. Bahwa karena tidak adanya jawaban atas surat tanggapan yang dikirim PENGGUGAT kepada TERGUGAT terhadap Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT dan keinginan PENGGUGAT agar adanya negosiasi antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, maka pada tanggal 5 Mei hingga 8 Mei 2023, PENGGUGAT tetap hadir bekerja serta melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sebagai Department Manager di Toko Penjualan Max Fashion Living World Pekanbaru milik TERGUGAT meskipun PENGGUGAT tidak dapat melakukan absen digital. Selanjutnya PENGGUGAT melakukan absen manual dan mengambil foto wajah PENGGUGAT di lokasi kerja sebagai bukti bahwa PENGGUGAT tetap masih ingin bekerja;

19. Bahwa pada tanggal 8 Mei 2023, PENGGUGAT menerima Surat Pemanggilan No. Ref: 005/LMG/HR-WRN/V/2023 yang dikeluarkan oleh TERGUGAT yang menyatakan bahwa PENGGUGAT tidak hadir bekerja di Max Fashions Plaza Balikpapan, Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur terhitung sejak 6 Mei hingga 8 Mei 2023 dan dianggap telah lalai sebagai karyawan (*mangkir*). Padahal hal tersebut tidaklah benar adanya, akan tetapi PENGGUGAT tetap hadir bekerja serta melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sebagai Department Manager di Toko Penjualan Max Fashion Living World Pekanbaru, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau milik TERGUGAT meskipun PENGGUGAT tidak dapat melakukan absen digital. Selanjutnya PENGGUGAT melakukan absen manual dan mengambil foto wajah PENGGUGAT di lokasi kerja sebagai bukti bahwa PENGGUGAT tetap masih ingin bekerja. Namun TERGUGAT lah yang mengabaikan Surat Tanggapan atas Surat Mutasi Karyawan yang dikirim PENGGUGAT kepada TERGUGAT atas Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT;

20. Bahwa pada tanggal 9 Mei hingga 10 Mei 2023, PENGGUGAT tetap hadir bekerja serta melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sebagai Department Manager di Toko Penjualan Max Fashion Living World Pekanbaru milik TERGUGAT meskipun PENGGUGAT tidak dapat melakukan absen digital. Selanjutnya PENGGUGAT melakukan absen

Halaman 7 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



manual dan mengambil foto wajah PENGGUGAT di lokasi kerja sebagai bukti bahwa PENGGUGAT tetap masih ingin bekerja;

21. Bahwa pada tanggal 10 Mei 2023, HRBP TERGUGAT mengirim pesan melalui e-mail (sri.delfiani@landmarkgroup.id) disertai Surat Pemanggilan II No. Ref: 008/LMG/HR-WRN/V/2023 yang ditujukan kepada PENGGUGAT dimana isi surat tersebut menyatakan bahwa PENGGUGAT masih tidak hadir bekerja di Max Fashions Plaza Balikpapan, Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur terhitung sejak 6 Mei hingga 10 Mei 2023 (5 hari) sesuai dengan instruksi Perusahaan dan dianggap melalaikan tanggung jawab sebagai karyawan (mangkir). Padahal hal tersebut tidaklah benar adanya akan tetapi PENGGUGAT tetap hadir bekerja serta melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sebagai Department Manager di Toko Penjualan Max Fashion Living World Pekanbaru, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau milik TERGUGAT. Namun TERGUGAT lah yang tidak pernah mengabaikan Surat Tanggapan atas Surat Mutasi Karyawan yang dikirim PENGGUGAT kepada TERGUGAT atas Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT;

22. Bahwa pada tanggal 10 Mei 2023, PENGGUGAT mengirimkan surat perihal Tanggapan Terhadap Tuduhan Mangkir Penugasan di Balikpapan atas e-mail dari TERGUGAT atas Surat Pemanggilan II No. Ref: 008/LMG/HR-WRN/V/2023 kepada PENGGUGAT dimana PENGGUGAT menyatakan menyangkal semua tuduhan TERGUGAT yang menyatakan PENGGUGAT tidak hadir bekerja terhitung sejak 6 Mei hingga 10 Mei 2023 (5 hari) dan anggapan TERGUGAT bahwa PENGGUGAT melalaikan tanggung jawab sebagai karyawan (mangkir). Padahal hal tersebut tidaklah benar adanya, akan tetapi PENGGUGAT tetap hadir bekerja serta melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sebagai Department Manager di Toko Penjualan Max Fashion Living World Pekanbaru, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau milik TERGUGAT. Namun TERGUGAT lah yang tidak pernah mengindahkan permohonan PENGGUGAT untuk mempertimbangkan kondisi keuangan dan psikologi PENGGUGAT serta permohonan negosiasi PENGGUGAT kepada TERGUGAT agar sebagaimana yang pernah diajukan oleh PENGGUGAT agar semua pihak mendapatkan keuntungan atau manfaat yang setara (*win win solution*);

Halaman 8 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



23. Bahwa terhadap tindakan mutasi yang dilakukan oleh TERGUGAT, PENGGUGAT telah berupaya mengajukan alasan-alasan yang membuat PENGGUGAT belum bersedia untuk dimutasi dan PENGGUGAT telah berupaya mengajukan permohonan untuk bernegosiasi agar semua pihak mendapatkan keuntungan atau manfaat yang setara (*win win solution*). Hal ini dikarenakan PENGGUGAT memandang bahwa mutasi yang dilakukan oleh TERGUGAT tidak dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi sehingga terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;

24. Bahwa pada akhirnya PENGGUGAT menyadari bahwa tindakan mutasi yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah siasat/taktik agar TERGUGAT dapat melakukan PHK kepada PENGGUGAT. Pada akhirnya benarlah dugaan PENGGUGAT, maka pada tanggal 12 Mei 2023 TERGUGAT melakukan PHK kepada PENGGUGAT melalui Surat Pemberitahuan No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT berakhir efektif per tanggal 12 Mei 2023 karena PENGGUGAT dianggap mangkir selama 5 (hari) secara berturut-turut atau lebih;

25. Bahwa pada tanggal 26 Mei 2023, TERGUGAT melakukan pemotongan upah PENGGUGAT sebesar Rp 5.640.998,- (*LIMA JUTA ENAM RATUS EMPAT PULUH RIBU SEMBILAN RATUS SEMBILAN PULUH DELAPAN RUPIAH*) dimana PENGGUGAT tidak mengetahui apa alasan TERGUGAT melakukan pemotongan upah PENGGUGAT bahkan TERGUGAT tidak pernah menyampaikan secara jelas alasan TERGUGAT memotong upah PENGGUGAT;

26. Bahwa terhadap segala alasan-alasan belum bersedianya PENGGUGAT untuk dimutasi dan upaya permohonan perundingan yang diajukan oleh PENGGUGAT kepada TERGUGAT tidak diindahkan dan dikabulkan oleh TERGUGAT, maka pada tanggal 15 Mei 2023, PENGGUGAT bersama 2 (dua) orang karyawan TERGUGAT lainnya yang juga di PHK membuat pengaduan/pencatatan perselisihan ke DISNAKERTRANS Provinsi Riau guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PENGGUGAT dan 2 (dua) orang karyawan lainnya dan TERGUGAT sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat



1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

(1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

27. Bahwa pada tanggal 30 Mei 2023, DISNAKERTRANS Provinsi Riau menerbitkan Panggilan Klarifikasi I Nomor : 560/Disnakertrans-HK/1515 terhadap PENGGUGAT dan 2 (dua) orang karyawan lainnya dan TERGUGAT untuk hadir pada hari Kamis, 8 Juni 2023 di Ruang Rapat DISNAKERTRANS Provinsi Riau;

28. Bahwa pada tanggal 9 Juni 2023, DISNAKERTRANS Provinsi Riau menerbitkan Panggilan Mediasi I Nomor : 560/Disnakertrans-HK/1644 terhadap PENGGUGAT dan 2 (dua) orang karyawan lainnya dan TERGUGAT untuk hadir pada hari Kamis, 15 Juni 2023 di Ruang Rapat DISNAKERTRANS Provinsi Riau. Namun antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak pernah menemukan kata sepakat sehingga Mediator DISNAKERTRANS Provinsi Riau memutuskan untuk mengeluarkan Anjuran;

29. Bahwa PENGGUGAT menyatakan menolak Anjuran dengan Nomor 560/ Disnakertrans-HK/2012 yang diterbitkan oleh DISNAKERTRANS Provinsi Riau tertanggal 7 Juli 2023 dengan menyertakan Surat Penolakan Anjuran pada tertanggal 14 Juli 2023 kepada DISNAKERTRANS Provinsi Riau;

30. Bahwa pada dasarnya PENGGUGAT tidak menolak untuk dimutasi dari Toko Penjualan Max Fashions Living World Pekanbaru, yang berada di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau ke Toko Penjualan Max Fashions Plaza Balikpapan yang berada di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur, namun TERGUGAT tidak pernah mempertimbangkan permohonan yang diajukan oleh PENGGUGAT kepada TERGUGAT sebagaimana diuraikan pada (Poin 14) serta dampak yang akan ditimbulkan akibat mutasi seperti kenaikan biaya hidup dan lainnya;

Halaman 10 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



31. Bahwa tindakan mutasi yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT sebagaimana Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja sebagaimana diuraikan pada (Poin 10 dan 14) tidak memperhatikan kepatutan, kelayakan, dan kewajaran dan bertentangan dengan Pasal 31 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

31. *Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.*

32. Bahwa tindakan mutasi yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT sebagaimana Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja sebagaimana diuraikan pada (Poin 6, 7, dan 11) adalah bertentangan dengan Pasal 32 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.*

2) *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*

33. Bahwa tindakan mutasi yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT dinilai tidak adil dan tidak setara karena salah satu pertimbangan mutasi adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi TERGUGAT sebagaimana diuraikan pada (Poin 12) dimana hal tersebut merupakan kepentingan TERGUGAT semata dan bukanlah kepentingan PENGGUGAT akan tetapi TERGUGAT tidak pernah memikirkan nilai tambah bagi PENGGUGAT;

34. Bahwa tindakan mutasi yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT adalah tidak patut, tidak layak, dan tidak wajar karena upaya mutasi tersebut tidak memberikan nilai tambah mencakup kesejahteraan bagi PENGGUGAT sebagaimana yang ditegaskan oleh TERGUGAT bahwa mutasi tersebut tidak menimbulkan perubahan remunerasi dan benefit lainnya bagi PENGGUGAT sebagaimana diuraikan pada (Poin 13);

Halaman 11 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



35. Bahwa tindakan mutasi yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT adalah tidak patut, tidak layak, tidak wajar, dan tidak bertanggung jawab mengingat tunjangan perumahan yang diberikan TERGUGAT kepada PENGGUGAT sangat kecil dan sangat sulit untuk menemukan harga sewa rumah sesuai dengan nilai tunjangan yang diberikan oleh TERGUGAT apalagi hingga di hari keberangkatan PENGGUGAT ke Toko Penjualan Max Fashions Plaza Balikpapan yang berada di Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur, TERGUGAT tidak ada mengirimkan Uang Tunjangan Perumahan (*Housing Allowance*) dan Uang Tunjangan Kargo (*Freight Allowance*) seperti yang dijanjikan oleh TERGUGAT pada uraian (Poin 13);

36. Bahwa tindakan mutasi yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT dinilai sebuah tindakan yang tidak bertanggungjawab dan hanya mengedepankan kepentingan TERGUGAT semata karena TERGUGAT hanya memberikan *One-Time Allowance* (Tunjangan Satu Kali) dimana tunjangan tersebut tidak akan diberikan untuk tahun-tahun berikutnya kepada PENGGUGAT sebagaimana diuraikan pada (Poin 13);

37. Bahwa tindakan mutasi yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT dinilai sebuah tindakan yang tidak bertanggungjawab dan hanya mengedepankan kepentingan TERGUGAT semata karena bilamana terdapat kelebihan pengeluaran terhadap mobilisasi mutasi maka selisihnya akan menjadi tanggungan PENGGUGAT sebagaimana diuraikan pada (Poin 13);

38. Bahwa tindakan TERGUGAT mengirimkan tiket pesawat atas nama PENGGUGAT sebagaimana diuraikan dalam (Poin 16) adalah Murni Kesalahan TERGUGAT dan Cendrung Memaksa karena PENGGUGAT tidak pernah meminta atau menyetujui tindakan TERGUGAT untuk mengirimkan tiket pesawat tersebut akan tetapi PENGGUGAT belum bersedia untuk dimutasi sebagaimana diuraikan pada (Poin 10 dan 14);

39. Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT berdasarkan Surat Pemberitahuan No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang diawali dengan Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja, Surat Pemanggilan No. Ref: 005/LMG/HR-WRN/V/2023, dan Surat Pemanggilan II No. Ref: 008/LMG/HR-WRN/V/2023 adalah bertentangan dengan Pasal 36 huruf ayat 2

Halaman 12 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang TENTANG Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :

- 36.** *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:*
- g.** *adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*
 - 2.** *membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*

40. Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT berdasarkan Surat Pemberitahuan No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan PENGGUGAT mangkir selama 5 (lima) adalah tidak benar dan tidak berdasar akan tetapi PENGGUGAT telah memberikan keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan tetap hadir bekerja sebagaimana diuraikan pada (Poin 14, 17, dan 22);

41. Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT berdasarkan Surat Pemberitahuan No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang diawali dengan Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja, Surat Pemanggilan No. Ref: 005/LMG/HR-WRN/V/2023, dan Surat Pemanggilan II No. Ref: 008/LMG/HR-WRN/V/2023 merupakan siasat/taktik keji yang telah direncanakan dan diatur oleh PENGGUGAT supaya tindakan mutasi dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT dianggap benar dan terukur;

42. Bahwa tindakan TERGUGAT sebagaimana diuraikan pada (Poin 25) adalah Tidak Benar, Tidak Beralasan dan Bertentangan dengan Pasal 54 ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang berbunyi :

- (1)** *Pembayaran upah harus dibayarkan dengan mata uang rupiah Negara Kesatuan Republik Indonesia;*
- (2)** *Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibayarkan seluruhnya setiap periode dan per tanggal pembayaran upah*

Halaman 13 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



43. Bahwa Tidak Benar apa yang diterangkan dalam Pertimbangan Hukum Mediator DISNAKERTRANS Provinsi Riau dalam Anjuran dengan Nomor 560/Disnakertrans-HK/2012 sebagaimana dijelaskan pada (Butir 5 Pertimbangan Mediator) yang menyatakan PENGGUGAT Menolak Mutasi yang dilakukan TERGUGAT sehubungan dengan penawaran/permintaan pekerja tidak diakomodir oleh TERGUGAT akan tetapi PENGGUGAT Belum Bersedia dimutasi sebagaimana diuraikan pada (Poin 10 dan 14);

44. Bahwa Tidak Benar apa yang diterangkan dalam Pertimbangan Hukum Mediator DISNAKERTRANS Provinsi Riau dalam Anjuran dengan Nomor 560/Disnakertrans-HK/2012 sebagaimana diuraikan pada pada (Butir 6 Pertimbangan Mediator) bahwa PENGGUGAT mengirimkan KTP kepada TERGUGAT untuk pemesanan tiket akan tetapi TERGUGAT mengirim pesan via Whatsapp kepada PENGGUGAT untuk mengirimkan foto KTP namun tidak dijelaskan kegunaan KTP tersebut sebagaimana diuraikan pada (Poin 9);

45. Bahwa Pertimbangan Hukum Mediator DISNAKERTRANS Provinsi Riau dalam Anjuran dengan Nomor 560/Disnakertrans-HK/2012 sebagaimana dijelaskan pada (Butir 7 Pertimbangan Mediator) dinilai sangat dangkal dan tidak cermat dalam memahami makna Pasal 32 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga Mediator DISNAKERTRANS Provinsi Riau menganggap bahwa mutasi adalah hak perusahaan. Padahal jelas dan tegas bahwa mutasi harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil;

46. Bahwa Pertimbangan Hukum Mediator DISNAKERTRANS Provinsi Riau dalam Anjuran dengan Nomor 560/Disnakertrans-HK/2012 sebagaimana dijelaskan pada (Butir 8 Pertimbangan Mediator) adalah Tidak Benar dan Sangat Keliru serta Tidak Mencermati kronologi perselisihan yang terjadi antara PENGGUGAT dan TERGUGAT dari awal sehingga dicatatkannya perselisihan tersebut di DISNAKERTRANS Provinsi Riau. Padahal PENGGUGAT tetap bekerja dan tidak mangkir serta mengirimkan surat tanggapan sebagaimana diuraikan pada (Poin 18 dan 20);

47. Bahwa PENGGUGAT menilai Pertimbangan Hukum Mediator DISNAKERTRANS Provinsi Riau dalam Anjuran dengan Nomor 560/Disnakertrans-HK/2012 sebagaimana dijelaskan pada (Butir 9 Pertimbangan Mediator) adalah Keliru dan Tidak Cermat Serta Tidak

Halaman 14 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Memahami bahwa apa yang diminta oleh PENGGUGAT adalah wajar dan masuk akal mengingat akibat yang timbul dari mutasi akan menambah beban biaya bagi PENGGUGAT terutama biaya sewa rumah, biaya transportasi, dan biaya mudik lebaran ketika PENGGUGAT berada di tempat yang baru;

48. Bahwa PENGGUGAT menilai Pertimbangan Hukum Mediator DISNAKERTRANS Provinsi Riau dalam Anjuran dengan Nomor 560/Disnakertrans-HK/2012 sebagaimana dijelaskan pada (Butir 10 Pertimbangan Mediator) adalah Tidak Benar dan Tidak Cermat karena PENGGUGAT tetap bekerja dan tidak mangkir sebagaimana diuraikan pada (Poin 18 dan 20) dan hal tersebut tidak dapat dikualifikasikan Mengundurkan Diri. Selanjutnya terhadap mutasi yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT belum dapat dilaksanakan karena belum terjadinya kesepakatan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT;

49. Bahwa berdasarkan uraian pada (Poin 31, 32, 33, 34, 35, 36, dan 37) maka cukup beralasan hukum dan demi keadilan Majelis Hakim mengabulkan dan menyatakan Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT adalah Tidak Sah dan Batal Demi Hukum;

50. Bahwa berdasarkan uraian pada (Poin 38) maka hal tersebut adalah Murni Kesalahan TERGUGAT dan Cendrung Memaksa maka cukup beralasan dan demi keadilan bahwa Majelis Hakim mengabulkan dan menyatakan bahwa tindakan TERGUGAT mengirimkan tiket pesawat atas nama PENGGUGAT tanpa meminta persetujuan PENGGUGAT terlebih dahulu adalah Tidak Benar dan Murni Kesalahan TERGUGAT dan Kesalahan Tersebut Tidak Dapat Dibebankan kepada PENGGUGAT;

51. Bahwa berdasarkan uraian pada (Poin 39, 40, dan 41) maka cukup beralasan hukum dan demi keadilan Majelis Hakim mengabulkan dan menyatakan Surat Pemberitahuan No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang diawali dengan Surat Pemanggilan No. Ref: 005/LMG/HR-WRN/V/2023, dan Surat Pemanggilan II No. Ref: 008/LMG/HR-WRN/V/2023 yang dikeluarkan oleh TERGUGAT adalah Tidak Sah dan Batal Demi Hukum;

52. Bahwa berdasarkan uraian pada (Poin 25) maka cukup beralasan hukum dan demi keadilan Majelis Hakim memerintahkan TERGUGAT untuk mengembalikan pemotongan upah yang dilakukan oleh TERGUGAT

Halaman 15 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



terhadap PENGGUGAT sebesar Rp 5.640.998,- atau terbilang : *LIMA JUTA ENAM RATUS EMPAT PULUH RIBU SEMBILAN RATUS SEMBILAN PULUH DELAPAN RUPIAH*;

53. Bahwa berdasarkan uraian pada (Poin 39), maka sebagaimana diatur dalam 48 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :

48. *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a.** *uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b.** *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);*

54. Bahwa berdasarkan uraian (Poin 39 dan 53) maka TERGUGAT memiliki kewajiban membayar pesangon dan uang penghargaan masa kerja PENGGUGAT sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat 2 dan 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan rincian sebagai berikut :

1. Uang Pesangon	:	4	x	7.503.637	:	30.014.548
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	:	2	x	7.503.637	:	15.007.274
Total				1 + 2	:	45.021.822

Terbilang : *EMPAT PULUH LIMA JUTA DUA PULUH SATU RIBU DELAPAN RATUS DUA PULUH DUA RUPIAH.*

55. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan Huruf B perihal Rumusan Hukum Kamar Perdata Angka 2 Perihal Perdata Khusus butir f menjelaskan sebagai berikut :



Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah **MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN**. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak.

Maka perhitungan Upah Proses sebagai berikut

1. Upah Proses : 6 x 7.503.637 : 45.021.822
Terbilang : **EMPAT PULUH LIMA JUTA DUA PULUH SATU RIBU DELAPAN RATUS DUA PULUH DUA RUPIAH.**

56. Bahwa berdasarkan uraian pada (Poin 52, 54, dan 55), maka TERGUGAT wajib membayar hak-hak PENGGUGAT dengan rincian sebagai berikut:

1. Pengembalian Pemotongan Upah : 5.640.998
 2. Uang Pesangon : 30.014.548
 3. Uang Penghargaan Masa Kerja : 15.007.274
 4. Upah Proses : 45.021.822
- TOTAL = 1 + 2 + 3 + 4 : 95.684.642
Terbilang : **SEMBILAN PULUH LIMA JUTA ENAM RATUS DELAPAN PULUH EMPAT RIBU ENAM RATUS EMPAT PULUH DUA RUPIAH.**

57. Bahwa untuk mendapatkan kepastian terhadap putusan a quo, maka cukup beralasan hukum dan berkeadilan agar Majelis Hakim menghukum TERGUGAT untuk membayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 150.000,- atau Terbilang : **SERATUS LIMA PULUH RIBU RUPIAH** per hari atas keterlambatan pembayaran hak PENGGUGAT setelah mendapatkan putusan pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap (*inkracht van gewijsde*);

58. Bahwa berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka cukup beralasan hukum Penggugat memohon kepada Majelis Hakim agar perkara ini tidak dikenakan biaya hingga eksekusi mengingat nilai gugatan ini di bawah Rp 150.000.000,- atau terbilang **SERATUS LIMA PULUH JUTA RUPIAH;**

DALAM POKOK PERKARA :

Halaman 17 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 31, Pasal 32 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Surat Pemberitahuan No.003/LMG/HR-PHK/V/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 36 huruf g ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT putus sejak putusan ini dibacakan oleh Majelis Hakim;
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan hak-hak PENGGUGAT berupa Pemotongan Upah PENGGUGAT, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Upah Proses sebesar :

1. Pengembalian Pemotongan Upah	:	5.640.998
2. Uang Pesangon	:	30.014.548
3. Uang Penghargaan Masa Kerja	:	15.007.274
4. Upah Proses	:	45.021.822

TOTAL = 1 + 2 + 3 + 4 : 95.684.642
Terbilang : *SEMBILAN PULUH LIMA JUTA ENAM RATUS DELAPAN PULUH EMPAT RIBU ENAM RATUS EMPAT PULUH DUA RUPIAH.*

6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 150.000,- atau Terbilang : *SERATUS LIMA PULUH RIBU RUPIAH* per hari apabila TERGUGAT lalai dalam melaksanakan kewajibannya setelah adanya putusan pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap (*inkracht van gewijsde*);
7. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara.



Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

A. DALAM POKOK PERKARA.

1. Bahwa Benar Tergugat (PT. LANDMARK RETAIL TRADING) memiliki toko yang terletak di Mall Plaza Living Word;
2. Bahwa Benar YUSUF QARDLAWI (Penggugat) sebelumnya bekerja di PT. LANDMARK RETAIL TRADING dengan jabatan terakhir departemen manager;
3. Bahwa Benar untuk mempertimbangkan kebutuhan bisnis dan urgensi pemenuhan posisi kunci pada struktur organisasi perusahaan dan operasional perusahaan maka PT. LANDMARK RETAIL TRADING melakukan mutasi terhadap beberapa pekerja;
4. Bahwa PT. LANDMARK RETAIL TRADING pada tanggal 27 April 2023 melalui HR menginformasikan kepada pekerja melalui telepon dan whatshap tentang lokasi penempatan dan mengeluarkan surat mutasi serta menginfokan tentang waktu efektif mutasi yaitu tanggal 05 dan 06 Mei 2023 sesuai penunjukkan masing-masing pekerja serta hak-hak dan tunjangan yang didapatkan;
5. Bahwa dari sekian banyak karyawan yang mendapatkan mutasi salah satu diantaranya merupakan YUSUF QARDLAWI (Penggugat)
6. Bahwa PT. LANDMARK RETAIL TRADING meminta kepada YUSUF QARDLAWI (Penggugat) melalui chat whatshap dan email untuk mengirimkan foto kopy KTP untuk mempersiapkan tiket keberangkatan

Halaman 19 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Pesawat dan YUSUF QARDLAWI (Penggugat) mengirim foto KTP Penggugat, namun selang waktu Penggugat menghapus foto KTP tersebut karena merasa Curiga dan menduga ada hal buruk yang terjadi, Kebenarannya adalah KTP tersebut ditujukan untuk semata-mata biar mempermudah Proses Kebijakan Mutasi Karyawan sesuai dengan Internal Memorandum Perusahaan, sehingga tuduhan serta kecurigaan dari Penggugat mestilah terbantahkan;

7. Bahwa PT. LANDMARK RETAIL TRADING pada tanggal 02 Mei 2023 telah mengirimkan tiket keberangkatan kepada masing-masing pekerja yang mendapatkan mutasi termasuk salah satunya yakni YUSUF QARDLAWI (Penggugat);

8. Bahwa setelah dikonfirmasi dipenempatan kerja yang baru YUSUF QARDLAWI (Penggugat) tidak masuk kerja/mangkir terhitung dari tanggal 06 sampai 11 Mei 2023 tanpa pemberitahuan ke PT. LANDMARK RETAIL TRADING;

9. Bahwa PT. LANDMARK RETAIL TRADING telah melakukan pemanggilan terhadap YUSUF QARDLAWI (Penggugat) sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut melalui surat dengan No: Ref 005/ LMG/HR-WRN/V2023 tanggal 08 Mei 2023 dan surat dengan No: Ref 008/LMG/HR-WRN/V/2023 tanggal 10 Mei 2023 dan hal ini sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Peraturan perusahaan PT. LANDMARK RETAIL TRADING akan tetapi tidak ada respon dan itikad baik dari yang bersangkutan, hal ini sama dengan menolak perintah;

10. Bahwa berdasarkan dalil Penggugat dalam Gugatannya pada Point 18, yang pada intinya menyatakan tidak pernah mangkir dengan menyatakan telah melakukan Absen Manual, Ketentuan yang berlaku di Perusahaan tidak mempergunakan Absen Manual sebagai Kehadiran yang sah dalam bentuk Pertanggungjawaban Kehadiran Karyawan Perusahaan, karena setiap Data Karyawan dimuat dalam Aplikasi yang sudah teridentifikasi dimana lokasi Kerja Karyawan tersebut ditempatkan, sehingga Absensi dilakukan menggunakan Aplikasi, tidak menggunakan Manual atau Alternatif lain;

11. Bahwa Tindakan Siasat/taktik Agar Tergugat dapat melakukan PHK kepada Penggugat, yang dituduhkan oleh Penggugat pada Point 24

Halaman 20 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



dalam Gugatannya menjadi terbantahkan dan mesti dibuktikan secara Serius secara Hukum, karena menyangkut nama baik terhadap diri Tergugat selaku Perusahaan yang Profesional sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, dan selalu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik terhadap Karyawan-Karyawannya;

12. Bahwa pada tanggal 26 Mei 2023 Tergugat melakukan pemotongan upah Penggugat sebesar Rp.5.640.998,- (*Lima juta enam ratus empat puluh ribu Sembilan ratus Sembilan puluh delapan rupiah*), yang dituduh oleh penggugat pada Point 25 dalam Gugatannya dikarenakan PT. LANDMARK RETAIL TRADING telah memesan tiket pesawat yang sudah dipesan jauh-jauh hari akan tetapi hangus karena YUSUF QARDLAWI (Penggugat) tidak jadi berangkat dan adanya denda pemotongan atas tidak hadir/mangkir, sebagai berikut;

- a. Harga tiket Pesawat Rp. =3.539.980
- b. Jumlah mangkir 7 hari X 300.145 = 2.101.018

13. Bahwa Alasan-Alasan Penggugat yang dimuat didalam Gugatan P enggugat tersebut sudah dan selalu diulang-ulang dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni pada Perkara A Quo, dan sudah pula tercatat didalam ANJURAN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor 560/Disnakertrans-HK/2012 tertanggal 07 Juli 2023, yang dimana segala Fakta Hukum yakni berupa Kronologis, Alasan dan Pertimbangan sudah disampaikan dan Didengarkan serta Dipelajari oleh Mediator

14. Bahwa atas Alasan-Alasan Penggugat yang dimuat didalam Gugatan Penggugat tersebut, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada Anjurannya menyatakan dengan Sangat Tegas bahwa Sikap Perusahaan PT. LANDMARK RETAIL TRADING dalam melakukan Mutasi terhadap Penggugat (YUSUF QARDLAWI), Bahwa Sikap tersebut dinyatakan DIBENARKAN dan DIPAHAMI, mengingat Mutasi adalah Hak Perusahaan dan tidak bertentangan dengan Ketentuan Pasal 32 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

15. bahwa PT. LANDMARK RETAIL TRADING atas ketidak hadirannya dari YUSUF QARDLAWI (Penggugat) sangat jelas dan telah melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 36 huruf (J) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian waktu tertentu alih daya waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja:

Halaman 21 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



“pekerja/buruh yang mangkir kerja selama 5 (lima) kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis”;

16. Bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (1) dinyatakan:

“bahwa pekerja/buruh yang mangkir kerja selama 5 (lima) kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

17. Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. LANDMARK RETAIL TRADING tahun 2022-2024 pada Pasal 29 angka (12) dijelaskan dan dinyatakan sebagai berikut :

“PHK karena mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karyawan yang mangkir tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan untuk hal tersebut karyawan diklasifikasikan mengundurkan diri”;

Maka berdasarkan dalil dan fakta hukum yang diuraikan diatas Tergugat memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim pemeriksa perkara sudi kiranya memutus sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT adalah sah dan sesuai dengan Ketentuan Hukum Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
3. Menyatakan Surat Pemberitahuan No.003/LMG/HR-PHK/V/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT adalah sah dan sudah sesuai dengan Ketentuan Hukum Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;



4. Menyatakan sikap yang dilakukan YUSUF QARDLAWI dengan sengaja melakukan mangkir kerja mulai tanggal 6 s/d 11 Mei 2023, tidak dapat DIBENARKAN dan DIPAHAMI;
5. Menyatakan bahwa YUSUF QARDLAWI Sangat Jelas dan telah melanggar ketentuan Hukum yang berlaku dalam Pasal 36 Huruf (J) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian waktu tertentu alih daya waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. LANDMARK RETAIL TRADING tahun 2022-2024 pada Pasal 29 Angka (12);
6. Menolak Pembayaran Pemotongan Upah Penggugat, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja dan Upah proses yang diajukan Penggugat;
7. Menolak pembayaran Uang Paksa sebesar Rp. 150.000,- (Seratus Lima Puluh Ribu Rupiah) yang diajukan Penggugat;
8. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Atau :

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

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dalam replik pada tanggal 21 September 2023 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya dan atas replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam duplik pada tanggal 25 September 2023 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

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

1. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Surat Penawaran (Letter of Offer) dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 12 Desember 2019., selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **P-1**);

Halaman 23 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Surat Keputusan No. Ref: 164/LMG/HR/XII/2022 tertanggal 21 Desember 2022 dari Tergugat Perihal Kenaikan Gaji, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti P-2);
3. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Slip Gaji Penggugat pada bulan April 2023, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti P-3);
4. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Tangkapan layar (Screenshot) percakapan antara Penggugat dengan HRBP Tergugat di aplikasi Whatsapp pada tanggal 27 dan 28 April 2023, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti P-4);
5. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Surat Keputusan No. Ref: 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 28 April 2023, selanjutnya diberi tanda -(Bukti P-5);
6. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Pesan email dari Penggugat pada tanggal 28 April 2023, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti P-6);
7. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Surat balasan/tanggapan dari Penggugat atas surat mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 28 April 2023, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti P-7);
8. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Tangkapan layar (Screenshot) percakapan antara Penggugat dengan HRBP Tergugat di aplikasi Whatsapp pada tanggal 30 April 2023, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti P-8);
9. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Pesan email dari HRBP Tergugat pada tanggal 2 Mei 2003 yang menjelaskan bahwa Tergugat telah memesan tiket pesawat (tiket pesawat dari Pekanbaru ke Jakarta) dan (tiket pesawat dari Jakarta ke Balikpapan). Selanjutnya Balasan email dari Penggugat ke HRBP Tergugat pada Tanggal 3 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti P-9);
10. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Faktur/struk transaksi belanja di toko penjualan pada tanggal 5, 6, 7, 8, 9, 10, dan 11 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti P-10);



11. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Surat Pemanggilan No. Ref: 005/LMG/HR-WRN/V/2023 tertanggal 8 Mei 2023 dari Tergugat, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **P-11**);
12. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Tangkapan layar (Screenshot) foto wajah Penggugat di aplikasi group Whatsapp Max Fashion Living World Pekanbaru, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **P-12**);
13. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Surat Pemanggilan II No. Ref: 008/LMG/HR-WRN/V/2023 tertanggal 10 Mei 2023 dari Tergugat, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **P-13**);
14. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Surat balasan/tanggapan dari Penggugat atas Surat Pemanggilan II yang dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 10 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **P-14**);
15. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Surat Pemberitahuan No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022 tertanggal 12 Mei 2023 dari Tergugat, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **P-15**);
16. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Slip Gaji Penggugat pada bulan Mei 2023, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **P-16**);
17. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Tangkapan layar (Screenshot) Aplikasi Daftar Hadir Digital milik Tergugat tertanggal 5,6, 7, 8, 9, 10, dan 11 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **P-17**);
18. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Pesan email dari Aplikasi Daftar Hadir milik Tergugat tertanggal 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, dan 12 Mei 2003, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **P-18**);

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Penggugat juga telah menghadirkan saksi-saksi dipersidangan yaitu : 1. **Donny Purnomo**, 2. **M. Dahril** masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

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

Halaman 25 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



1. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Surat Internal Memorandum PT. Landmark Retail Trading Nomor . 197/LMG/I-IR/I-IM/2023, tertanggal 02 January 2023 ditandatangani oleh I-lead of I-IR - Indonesia ANNA DOSY, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti T-1);
2. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa Surat Ketentuan Pasal 29 Angka 12 Peraturan Perusahaan PT. LANDMARK RETAIL TRADING tahun 2022-2024, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti T-2);
3. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Salinan Surat Keputusan No. Ref: 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja tertanggal 28 April 2023, ditandatangani oleh ANNA DOSY selaku HR Manager PT. Landmark Retail Trading, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti T-3);
4. Fotokopi sesuai dengan asli berupa surat Pemanggilan No. Ref: 005/LMG/HR-WRN/V/2023, tertanggal 8 Mei 2023, ditandatangani oleh SRI DELFIANI selaku HR Business Partner PT. Landmark Retail Trading, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti T-4);
5. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Surat Pemanggilan No. Ref: 008/LMG/HR-WRN/V/2023, tertanggal 10 Mei 2023, ditandatangani oleh SRI DELFIANI selaku HR Business Partner PT. Landmark Retail Trading, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti T-5);
6. Fotokopi sesuai dengan print out berupa Rekapitulasi Kehadiran Penggugat (YUSUF QARDLAWI) mulai dari Tanggal 1 Mei Hingga 12 Mei 2023, selanjutnya diberi tanda -----
(Bukti T-6);
7. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Surat Pemberitahuan No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022, tertanggal 12 Mei 2023, ditandatangani oleh ANNA DOSY selaku HR Manager PT. Landmark Retail Trading, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti T-7);
8. Fotokopi sesuai dengan fotokopi berupa print out Berita Acara Serah Terima, tertanggal 12 Mei 2023 oleh Penggugat (YUSUF QARDLAWI), selanjutnya diberi tanda -----(Bukti T-8);
9. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Laporan Rincian Pengurangan Upah Penggugat (Yusuf Qardlawi) pada Bulan Mei 2023 dan Invoices Tiket
Halaman 26 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Pesawat Atas Nama Penggugat (YUSUF QARDLAWI), selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **T-9**);

10. Fotokopi sesuai dengan asli berupa Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor 560/Disnakertrans-HK/2012 tertanggal 07 Juli 2023 yang ditanda tangani oleh Mediator DASRIL, S.H. dan diketahui serta ditandatangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yakni Dr. IMRON ROSYADI, S.T.,M.H, selanjutnya diberi tanda -----(Bukti **T-10**);

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Tergugat juga menghadirkan saksi-saksi di persidangan bernama 1. **Hendrik Purnomo**, 2. **Sri Delfiani** masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa para pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 19 Oktober 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat sejak 12 Januari 2020 jabatan terakhir sebagai Manager;
2. Bahwa Tergugat telah memutasi Penggugat dari Pekanbaru ke Balikpapan;
3. Bahwa Penggugat tidak menjalani mutasi;
4. Bahwa Penggugat telah diberikan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja 12 Mei 2023 No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja terhitung mulai tanggal 12 Mei 2023;
5. Bahwa masa kerja Penggugat 3(tiga) tahun lebih;

Halaman 27 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



6. Bahwa upah terakhir Penggugat adalah Rp.7.503.637,00 (*tujuh juta lima ratus tiga ribu enam ratus tiga puluh tujuh rupiah*);

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang memutasi Penggugat dari Pekanbaru ke Balikpapan yang tidak dilaksanakan Penggugat dengan alasan mutasi memberatkan Penggugat dan Penggugat telah memohon agar persoalan mutasi dirundingkan kembali namun ditolak oleh Tergugat yang akhirnya memutuskan hubungan kerja Penggugat dengan alasan mangkir setelah dilakukan pemanggilan yang didalilkan Penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan mutasi adalah hak perusahaan dan pemutusan hubungan kerja Penggugat karena mangkir tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim memandang yang menjadi pokok perselisihan antara para pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi, "*Menyatakan Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 31, Pasal 32 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*" dan petitum angka 3 yang berbunyi "*Menyatakan Surat Pemberitahuan No.003/LMG/HR-PHK/IV/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 36 huruf g ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*";

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

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

Halaman 28 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



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

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-18 dan Saksi-saksi yaitu

1. **Donny Purnomo**, 2. **M. Dahril**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-10 dan Saksi-saksi yaitu 1. **Hendrik Purnomo**, 2. **Sri Delfiani**;

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 dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat **P-1** tentang Surat Penawaran yang dibuat dalam Bahasa Inggris (Letter of Offer) dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 12 Desember 2019, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat ditawarkan dan bekerja pertama kali di Max Fashion cabang Pekanbaru (Living World), bahwa dalam surat penawaran dimaksud dalam point j terdapat klausul "*Transfer: The Group reserves the right to transfer you to any of companies internationally, at salaries, terms and conditions comparable to this one, dependent on the place of posting*" yang jika diterjemahkan secara bebas berarti : "Grup ini berhak untuk memindahkan Anda ke salah satu perusahaan di tingkat internasional, dengan gaji, ketentuan, dan kondisi yang setara dengan ini, tergantung pada tempat penugasan" jika dihubungkan dengan keterangan saksi **Hendri Purnomo** yang pada pokoknya menerangkan bahwa ada kontrak kerja dan dalam kontrak ada klausul siap dimutasi, saksi **Donny Purnomo** yang pada pokoknya menerangkan bahwa kontrak tidak jelas hak-hak mutasi dan tak jelas kriterianya dan di Peraturan Perusahaan juga tidak mengatur hak-hak / *allowance* atas mutasi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa saat penawaran kerja dan Peraturan Perusahaan telah disampaikan syarat-syarat kerja dimana salah satunya mengatur mengenai mutasi pekerja namun tidak mengatur secara tegas hak-hak keuangan pekerja yang dimutasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-2** berupa Surat Keputusan No. Ref: 164/LMG/HR/XII/2022 tertanggal 21 Desember 2022 dari Tergugat Perihal Kenaikan Gaji dan bukti **P-3** berupa Slip Gaji Penggugat pada bulan April 2023, Majelis Hakim menemukan fakta upah terakhir Penggugat adalah Rp.7.503.637,00 (*tujuh juta lima ratus tiga ribu enam ratus tiga puluh tujuh*)

Halaman 29 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



rupiah) dan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 dan disamping itu kepada Penggugat juga diberikan tunjangan BPJS Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-4** berupa Tangkapan layar (Screenshot) percakapan antara Penggugat dengan HRBP Tergugat di aplikasi Whatsapp pada tanggal 27 dan 28 April 2023, jika dihubungkan dengan keterangan saksi **Sri Delfiani** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Saksi mendapatkan info mengenai mutasi Penggugat dari atasan yang pada pokoknya menyampaikan ada toko yang memerlukan karyawan senior dan atasan meminta saksi agar karyawan dari Pekanbaru dapat dimutasikan karena sudah senior, bahwa selanjutnya Saksi telah menghubungi Penggugat lebih dahulu untuk memberitahukan perihal mutasi dimaksud namun Penggugat menyampaikan belum bersedia mutasi dengan alasan keluarga, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa sebelum mengeluarkan surat mutasi Tergugat melalui Staf HRD telah memberitahu terlebih dahulu kepada Penggugat dan Penggugat telah menyampaikan belum bersedia melaksanakan mutasi dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-5=T-3** berupa Surat Keputusan No. Ref: 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 28 April 2023, bukti **P-6** berupa Pesan email dari Penggugat pada tanggal 28 April 2023, bukti **P-7** berupa Surat balasan/tanggapan dari Penggugat atas surat mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 28 April 2023 dan bukti **P-8** berupa Tangkapan layar (Screenshot) percakapan antara Penggugat dengan HRBP Tergugat di aplikasi Whatsapp pada tanggal 30 April 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Sri Delfiani** yang pada pokoknya menerangkan bahwa setelah menerima surat mutasi Penggugat menghubungi Saksi yang pada pokoknya Penggugat menyampaikan telah menerima surat mutasi dan bertanya kenapa harus Penggugat yang dimutasi, dan Penggugat menyampaikan jika hak-hanya cuma segitu Penggugat menolak, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas mutasinya Penggugat mendapatkan hak berupa *one time allowance* yang terdiri dari uang transport, perumahan, dan biaya pindah barang dengan jumlah seluruhnya Rp4.200.000,00 dan Penggugat keberatan serta menolak mutasi dengan alasan pada pokoknya mutasi memberatkan Penggugat secara financial dan alasan keluarga;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-9** berupa Pesan email dari HRBP Tergugat pada tanggal 2 Mei 2003 yang menjelaskan bahwa Tergugat telah memesan tiket pesawat (tiket pesawat dari Pekanbaru ke Jakarta) dan

Halaman 30 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



(tiket pesawat dari Jakarta ke Balikpapan). Selanjutnya Balasan email dari Penggugat ke HRBP Tergugat pada Tanggal 3 Mei 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Sri Delfiani** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Saksi pernah meminta fotokopi KTP Penggugat untuk keperluan pemesanan tiket dan saksi menerangkan bahwa tiket atas nama Penggugat telah dipesan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat tidak menerima keberatan Penggugat atas mutasinya dan tetap bersikukuh agar Penggugat menjalankan mutasi sesuai dengan Peraturan Perusahaan dengan tetap membelikan tiket Penggugat sebagaimana disampaikan saksi dalam percakapan via *whatsapp* (vide bukti **P-8**);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-10** berupa Faktur/struk transaksi belanja di toko penjualan pada tanggal 5, 6, 7, 8, 9, 10, dan 11 Mei 2023 dan keterangan saksi **Sri Delfiani** yang pada pokoknya menerangkan bahwa ID Penggugat dapat dan masih digunakan oleh orang lain, bila dihubungkan dengan bukti **T-6** berupa Rekapan Kehadiran Penggugat (YUSUF QARDLAWI) mulai dari Tanggal 1 Mei Hingga 12 Mei 2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa ID yang biasa digunakan oleh Penggugat untuk melakukan transaksi masih digunakan hingga tanggal 11 Mei 2023 meskipun Penggugat tidak lagi tercatat dalam absensi karyawan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-11=T-4** berupa Surat Pemanggilan No. Ref: 005/LMG/HR-WRN/V/2023 tertanggal 8 Mei 2023 dari Tergugat, **P-12** berupa Tangkapan layar (Screenshot) foto wajah Penggugat di aplikasi group Whatsapp Max Fashion Living World Pekanbaru, **P-13=T-5** berupa Surat Pemanggilan II No. Ref: 008/LMG/HR-WRN/V/2023 tertanggal 10 Mei 2023 dari Tergugat, serta **P-14** berupa Surat balasan/tanggapan dari Penggugat atas Surat Pemanggilan II yang dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 10 Mei 2023 dan **P-17** berupa Tangkapan layar (Screenshot) Aplikasi Daftar Hadir Digital milik Tergugat tertanggal 5,6, 7, 8, 9, 10, dan 11 Mei 2023, bukti **P-18** berupa Pesan email dari Aplikasi Daftar Hadir milik Tergugat tertanggal 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, dan 12 Mei 2023 dan bukti **T-6** berupa Rekapan Kehadiran Penggugat (Yusuf Qardlawi) mulai dari Tanggal 1 Mei Hingga 12 Mei 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Sri Delfiani** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat mangkir dan tidak pernah hadir di tempat kerja baru di Balikpapan sejak tanggal 6 sampai dengan 11 Mei 2023 dan ada surat panggilan kepada Penggugat setelah tidak masuk kerja 3 hari dan Penggugat telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali, Majelis Hakim

Halaman 31 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



menemukan fakta Penggugat tidak pernah hadir ditempat kerja baru di Balikpapan karena secara tegas telah menolak mutasi namun tetap datang ke tempat kerja di Pekanbaru hingga tanggal 11 Mei 2023 dengan mengisi absensi secara sistem namun ditolak dan atas ketidakhadiran bekerja di Balikpapan kepadanya telah diberikan panggilan sebanyak 2 (dua) kali masing-masing tanggal 8 Mei 2023 dan tanggal 10 Mei 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-15=T-7** berupa Surat Pemberitahuan No. 003/LMG/HR-PHK/V/2022 tertanggal 12 Mei 2023 dari Tergugat, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Sri Delfiani** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya karena alasan mangkir, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 12 Mei 2023 dengan alasan mangkir sesuai ketentuan pasal 29 ayat (12) Peraturan Perusahaan dan kepadanya diberikan uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 30 Peraturan Perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-8** berupa Berita Acara Serah Terima, tertanggal 12 Mei 2023 oleh Penggugat (Yusuf Qardlawi), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah mengembalikan barang-barang inventaris Perusahaan kepada Tergugat dengan demikian Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan lagi hubungan kerja dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-16** berupa Slip Gaji Penggugat pada bulan Mei 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Sri Delfiani** yang pada pokoknya menerangkan hak atas sisa cuti dan sisa upah Penggugat telah dibayarkan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hak atas pemutusan hubungan kerja Penggugat berupa sisa cuti Rp2.701.309,00 dan upah Penggugat terakhir dibayarkan bulan Mei 2023 dan dibayarkan secara proporsional sesuai kehadiran sejumlah Rp 3.601.746,00;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat **T-1** tentang Surat Internal Memorandum PT. Landmark Retail Trading Nomor . 197/LMG/I-IR/I-IM/2023, tertanggal 02 Januari 2023 ditandatangani oleh I-lead of I-IR - Indonesia Anna Dosal dan **T-3** tentang Salinan Surat Keputusan No. Ref: 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja tertanggal 28 April 2023, ditandatangani oleh Anna Dosal selaku HR Manager PT. Landmark Retail Trading serta Saksi **Sri Delfiani** yang pada pokoknya menerangkan mengenai hak-hak atas mutasi diatur dalam internal

Halaman 32 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



memorandum yang telah disosialisasikan oleh Store Manager dan Saksi **Hendrik Purnomo** yang pada pokoknya menerangkan bahwa karyawan yang mutasi diberikan hak-hak atas mutasi tersebut berupa tiket, biaya pengiriman barang, dan uang penginapan, bila dihubungkan dengan bukti **P-1** yaitu Surat Penawaran (Letter of Offer) dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 12 Desember 2019, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa mutasi sebagai bagian syarat kerja dan merupakan hak Perusahaan serta hak-hak karyawan yang dimutasi diatur dalam internal memorandum yang dibuat secara sepihak setelah pekerja cq Penggugat bekerja dan dalam Internal Memorandum tersebut kepada karyawan yang dimutasi diberikan hak disamping tiket berupa *one time allowance* terdiri dari transportasi perjalanan ke bandara, tunjangan perumahan, dan tunjangan pemindahan barang yang dibayarkan sekali saja dan total biaya yang diberikan kepada Penggugat adalah Rp4.200.000,00 diluar biaya tiket;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-2** berupa Surat Ketentuan Pasal 29 Angka 12 Peraturan Perusahaan PT. Landmark Retail Trading tahun 2022-2024, bila dihubungkan dengan **P-1** berupa Surat Penawaran (Letter of Offer) dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 12 Desember 2019 dan bukti **T-1** berupa Surat Internal Memorandum PT. Landmark Retail Trading Nomor . 197/LMG/I-IR/I-IM/2023, tertanggal 02 January 2023 serta keterangan saksi **Donny Purnomo** yang pada pokoknya menerangkan di Perusahaan ada Peraturan Perusahaan tapi tidak mengatur soal mutasi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja antara penggugat dan Tergugat dilaksanakan melalui sarana hubungan kerja berupa Peraturan Perusahaan sementara mengenai mutasi karyawan diatur di surat penawaran kerja dan Internal memorandum yang dibuat kemudian setelah Penggugat bekerja beberapa tahun;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-10** berupa Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor 560/Disnakertrans-HK/2012 tertanggal 07 Juli 2023 , Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas perselisihan para pihak telah diupayakan penyelesaian melalui mediasi namun tidak mencapai kesepakatan sehingga mediator mengeluarkan anjuran sesuai mekanisme hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bahwa dalam perundingan mediasi dimaksud Penggugat pada dasarnya dapat menerima mutasi jika diberikan jaminan perumahan, tunjangan transport dan tunjangan mudik lebaran dan dalam keterangannya Tergugat pada pokoknya



menerangkan bahwa mutasi dilakukan atas pertimbangan kebutuhan perusahaan;

Menimbang, bahwa hubungan kerja merupakan bagian dari perikatan perdata sebagaimana diatur dalam ketentuan dengan syarat formil dan materil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata *jo* Pasal 52 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, bahwa sebagai suatu perikatan, maka hubungan kerja lahir karena adanya kesepakatan yang diwujudkan dalam sebuah perjanjian yang menurut hukum dapat dibuat baik secara lisan maupun tertulis;

Menimbang, bahwa salah satu syarat formil dalam perjanjian adalah adanya kesepakatan atau "*consensus*" antara para pihak merupakan salah satu unsur pokok yang harus ada agar suatu perjanjian dapat dianggap sah disamping syarat adanya kecakapan melakukan perbuatan hukum, dengan demikian sebuah perjanjian harus didasarkan kepada kehendak bebas para pihak yang membuat perjanjian dan segala hak dan kewajiban yang timbul dalam sebuah perjanjian sudah dipahami oleh para pihak dengan demikian ketika perjanjian dibuat salah satu pihak berhak meminta dan mendapat penjelasan mengenai klausul yang dianggapnya kurang jelas sehingga dikemudian hari hubungan kerja dapat berjalan dengan harmonis dan dinamis dan dapat dihindari terjadinya perbedaan penafsiran atau pendapat yang mengakibatkan timbulnya perselisihan;

Menimbang, bahwa hubungan kerja yang harmonis dan dinamis merupakan refleksi dari keseimbangan antara hak dan kewajiban yang harus dijaga antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha memiliki kewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, sarana dan prasarana yang memadai, membayar upah tepat waktu, dan memberikan hak-hak lain dan kesejahteraan yang telah disepakati atau diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Sebaliknya, pekerja memiliki tanggung jawab untuk memberikan komitmen, dedikasi, dan integritas dalam menjalankan tugasnya. Setiap pihak harus saling menghormati dan menghargai dalam hubungan kerja. Ketika keseimbangan ini terjaga, akan tercipta hubungan kerja yang harmonis, produktivitas meningkat, dan pertumbuhan berkelanjutan bagi perusahaan serta kesejahteraan bagi pekerja dapat terwujud;

Halaman 34 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Menimbang, bahwa menurut ketentuan Pasal 57 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, sekalipun dalam ketentuan ayat (1) menyebutkan kewajiban membuat perjanjian kerja dalam Bahasa Indonesia disebutkan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu namun dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat kewajiban tersebut pada dasarnya juga berlaku terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagaimana diatur lebih lanjut dalam ketentuan ayat (3) pasal dimaksud dengan demikian perjanjian kerja yang dibuat di wilayah Republik Indonesia pada dasarnya harus dibuat dalam Bahasa Indonesia atau jika dibuat dalam bahasa asing, maka harus dibuatkan juga dalam Bahasa Indonesia, namun jika memandang perkembangan dunia ketenagakerjaan dalam era globalisasi seperti sekarang ini dimana tenaga kerja dalam bidang atau Perusahaan tertentu dengan skala internasional dituntut untuk menguasai bahasa asing terutama Bahasa Inggris sebagai Bahasa Internasional, maka penulisan surat penawaran kerja dalam Bahasa Inggris oleh Tergugat menurut Majelis Hakim dapat dipahami selama syarat-syarat kerja dicantumkan secara tegas dan jelas sehingga perbedaan pendapat yang akan melahirkan perselisihan dapat dihindari di kemudian hari;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diawali dengan surat penawaran (*letter of offer*) tanpa disertai dengan penulisan dalam Bahasa Indonesia dimana salah satu poin dalam surat tersebut mengatur hak Tergugat untuk memutasi Penggugat bahkan dengan skala internasional, namun sarana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berupa Peraturan Perusahaan tidak mengatur dengan tegas hak-hak pekerja yang dimutasikan melainkan diatur secara sepihak dalam internal memorandum yang menurut Majelis Hakim tidak mengikat kepada Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdara dan telah menyalahi asas konsensualitas karena tidak melalui kesepakatan;

Menimbang, bahwa mengenai mutasi hukum ketenagakerjaan tidak mengatur secara spesifik mengenai mutasi pekerja namun undang-undang memuat ketentuan yang cukup memadai sebagai acuan dalam penempatan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 32 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan

Halaman 35 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dengan demikian segala hak dan kewajiban para pihak mengenai mutasi sebagai bagian dari syarat kerja, wajib dituangkan secara tegas dan jelas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa mutasi pada dasarnya merupakan hak prerogative perusahaan terhadap karyawannya yang merupakan bagian dari syarat kerja yang dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, namun demikian mutasi harus dilakukan dengan memperhatikan kepatutan, kelayakan dan kewajaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana telah dipersyaratkan dalam ketentuan ayat (1) dan ayat (2) Pasal 32 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut diatas yang berbunyi:

Pasal 32

- (1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.*
- (2) *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*

Menimbang, bahwa yang dimaksudkan dengan asas terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan, yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan, yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu, sementara yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja;

Halaman 36 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Menimbang, bahwa konstitusi negara dalam [Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"](#). Pasal ini menegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak untuk menyejahterakan hidupnya melalui pekerjaan yang layak. [Hak ini juga mencakup perlindungan bagi warga negara yang akan bekerja baik didalam maupun di luar negeri agar dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara layak dengan tetap mengutamakan keselamatan dan kesejahteraan, baik fisik, moral, maupun martabatnya](#).

Menimbang, bahwa tujuan orang bekerja pada umumnya adalah demi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan sebagai hak dasar hak untuk mendapat pekerjaan telah diatur dalam konstitusi negara sementara penghidupan yang layak dimaksud dapat dimaknai sebagai kesejahteraan yang selanjutnya diatur berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal ini hukum mengaturnya sebagai kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhinya walaupun dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 100 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi, dengan demikian harus dipahami kesejahteraan tersebut tidak hanya menyangkut pekerja melainkan juga terhadap keluarganya, bahwa tindakan Tergugat memutasi Penggugat secara sepihak berdasarkan ketentuan internal memorandum tanpa memperhatikan kesejahteraan Penggugat maupun keluarganya menurut Majelis Hakim tidak sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa setelah mencermati fakta-fakta persidangan bahwa pada dasarnya Penggugat bersedia dimutasi asalkan dipenuhi hak-haknya secara layak sebagaimana tertuang dalam pendapat pekerja dalam anjuran dimana hal ini Penggugat telah mengajukan syarat yang pada dasarnya masih dapat dinegosiasikan sesuai kemampuan perusahaan namun disisi lain Tergugat tetap pada pendiriannya bahwa mutasi dengan segala ketentuan yang menyertainya adalah hak perusahaan sehingga tidak tercapai kesepakatan, bahwa dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat penolakan mutasi dengan jabatan yang sama yang dilakukan terhadap Penggugat karena

Halaman 37 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Penggugat menilai hak-hak yang diterima atas mutasi dengan jabatan yang sama ke Balikpapan tersebut hanya berupa tiket dan biaya lainnya berupa *one time allowance* berdasarkan internal memorandum sejumlah Rp4.200.000,00 tidak layak mengingat Penggugat telah memiliki keluarga di Pekanbaru, menurut hukum dapat dibenarkan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat apabila suatu mutasi dikaitkan dengan alasan kinerja karyawan, kebutuhan perusahaan atau alasan lainnya pada dasarnya dapat dibenarkan apabila hal tersebut sudah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga dapat menjamin hak-hak masing-masing baik Pengusaha maupun Pekerja dalam hubungan kerja agar dapat menghindari kesewenangan yang dilakukan satu pihak ke pihak lain, bahwa dalam hukum ketenagakerjaan pengaturan syarat-syarat kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha sehingga dapat menjamin hak-hak masing-masing pihak baik pekerja maupun pengusaha, bahwa dalam perkara *a quo* pengaturan hak-hak atas mutasi pekerja sebagai bagian dari syarat kerja diatur oleh Tergugat berdasarkan internal memorandum yang merupakan kebijakan sepihak yang diterbitkan kemudian oleh Tergugat pada bulan Januari 2023 sementara Penggugat telah bekerja sejak Januari 2020, dalam hal ini Majelis Hakim memandang penetapan secara sepihak hak-hak terkait dengan mutasi tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku yang mengatur bahwa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama yang pada dasarnya harus dibuat melalui kesepakatan hal mana telah diatur dalam ketentuan Pasal 54, Pasal 111 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan telah menyalahi asas terbuka sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 32 undang-undang dimaksud, dengan demikian petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari mutasi yang dilakukan oleh Tergugat yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku yang pada akhirnya berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dengan alasan mangkir, Majelis Hakim berpendapat terhadap surat panggilan

Halaman 38 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat atas ketidakhadiran bekerja di tempat yang baru karena menolak mutasi, menjadi tidak relevan lagi, oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mangkir yang dilakukan oleh Tergugat berdasarkan Surat Pemberitahuan No.003/LMG/HR-PHK/V/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja tidak berdasar hukum oleh karenanya harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, dengan demikian petitum pokok gugatan Penggugat angka 3 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum dan oleh karena Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan lagi hubungan kerjanya dengan menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan lain-lain sebagaimana tersebut dalam petitum gugatan, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 4 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang 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, maka kepada Penggugat dengan masa kerja 3(tiga) tahun lebih diberikan hak-hak sebagai berikut:

1. Uang Pesangon : $4 \times \text{Rp}7.503.637,00 = \text{Rp}30.014.548,00$;
 2. Uang Penghargaan Masa Kerja : $2 \times \text{Rp}7.503.637,00 = \text{Rp}15.007.274,00$
- Jumlah = **Rp45.021.822,00**

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan upah proses Penggugat bahwa upah proses phk pada dasarnya adalah upah yang dibayar kepada pekerja yang lamanya ditentukan oleh Hakim pada putusan akhir karena dalam melakukan phk pengusaha terbukti tidak melakukan skorsing dan tidak pula membayar gaji, sedangkan PHK terbukti tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, bahwa Undang Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara rinci



mengenai upah proses, bahwa tuntutan mengenai upah proses tersebut bersandar kepada ketentuan pasal 157A ayat (2) dan ayat (3) yang menyatakan :

Pasal 157A

(1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

berdasarkan ketentuan tersebut, harus dimaknai selama proses penyelesaian perselisihan keduabelah pihak tetap melaksanakan kewajiban masing-masing dengan demikian pekerja wajib dibayar upahnya jika melaksanakan pekerjaan dengan pengecualian hanya jika pekerja diberikan skorsing menjelang PHK oleh pengusaha, bahwa oleh karena Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan bukan karena halangan yang tidak dapat dihindari, maka kepadanya layak diberikan upah proses selama 6(enam) bulan sesuai Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 yaitu $6 \times \text{Rp}7.503.637,00 = \text{Rp}45.021.822,00$;

Menimbang, bahwa mengenai pemotongan upah Penggugat atas pembelian tiket yang kemudian hangus, Majelis Hakim berpendapat oleh karena pembelian tiket tersebut murni inisiatif dari Tergugat sebelum persoalan keberatan mutasi Penggugat diselesaikan, maka pemotongan upah Penggugat atas pembelian tiket dimaksud tidak dapat dibenarkan, oleh karenanya Tergugat berkewajiban mengembalikan pemotongan upah tersebut, demikian pula terhadap pemotongan upah Penggugat karena dianggap mangkir oleh karena berdasarkan fakta Penggugat hadir di tempat kerja namun tidak melaksanakan pekerjaan karena halangan dari Tergugat sendiri, maka Penggugat harus dinyatakan berhak atas upah yang dipotong tersebut, dengan demikian Tergugat dibebani kewajiban untuk mengembalikan semua pemotongan upah Penggugat sejumlah **Rp5.640.998,00**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Uang Pesangon : $4 \times \text{Rp}7.503.637,00 = \text{Rp}30.014.548,00$;



2. Uang Penghargaan Masa Kerja: $2 \times \text{Rp}7.503.637,00 = \text{Rp}15.007.274,00$;

3. Pengembalian Pemotongan Upah : =
 $\text{Rp}5.640.998,00$;

4. Upah Proses : =
 $\text{Rp}45.021.822,00$;

Jumlah : = **$\text{Rp}95.684.642,00$** ;

Yang dibulatkan menjadi **$\text{Rp}95.685.000,00$ (sembilan puluh lima juta enam ratus delapan puluh lima ribu rupiah)** dengan demikian petitum gugatan angka 5 beralasan hukum untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 6 untuk Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar $\text{Rp}150.000,00$ per hari apabila TERGUGAT lalai dalam melaksanakan kewajibannya setelah adanya putusan pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap (*inkracht van gewijsde*), bahwa dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim tidak cukup beralasan menurut hukum, karena sesuai Pasal 606a Rv Junto yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor : 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973 bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa, maka permohonan tersebut dinyatakan ditolak;

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari $\text{Rp}150.000.000,00$ (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 606a RV, Pasal 1320, Pasal 1338 KUHPerdata, Pasal 32, Pasal 52, Pasal 54, Pasal 57, Pasal 100, Pasal 111, Pasal 156, dan Pasal 157A, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan

Halaman 41 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Keputusan No. Ref 005/LMG/HR-MTS/IV/2023 Perihal Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menyatakan Surat Pemberitahuan No.003/LMG/HR-PHKV/2022 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan;
5. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

1. Uang Pesangon : 4 X Rp7.503.637,00	=
Rp30.014.548,00;	
2. Uang Penghargaan Masa Kerja: 2 X Rp7.503.637,00	=
Rp15.007.274,00;	
3. Pengembalian Pematangan Upah :	= Rp5.640.998,00;
4. Upah Proses : 6 X Rp7.503.637,00	=
<u>Rp45.021.822,00;</u>	
Jumlah :	=Rp95.684.642,00;

Yang dibulatkan menjadi **Rp95.685.000,00 (sembilan puluh lima juta enam ratus delapan puluh lima ribu rupiah);**

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp175.000,00 (seratus tujuh puluh lima ribu rupiah).**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Kamis, tanggal 19 Oktober 2023, oleh kami, **ANDI HENDRAWAN, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.**, dan **YULIAZMEN, S.H.** masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan

Halaman 42 dari 43 Putusan PHI Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 29 Agustus 2023, putusan tersebut pada hari Senin, tanggal 6 November 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh Para Hakim Anggota tersebut, dibantu **ADRIAN SAHERWAN, S.H.**, Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, S.E., S.H.

ANDI HENDRAWAN, S.H., M.H.

YULIAZMEN, S.H.

Panitera Pengganti,

ADRIAN SAHERWAN, S.H.

Perincian biaya :

1. Panggilan	:	Rp125.000,00;
2. A T	:	Rp50.000,00;
K	:	_____
Jumlah	:	Rp175.000,00;

(seratus tujuh puluh lima ribu rupiah)