



PUTUSAN

Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Ptk.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

RICARD DONOVAN NOVANTO, Laki-Laki, Umur 52 Tahun, Pekerjaan Buruh, yang beralamat di Dusun Maju Sari TR. 69 RT/RW 001/006 Desa Ungai Rada Dua Kecamatan Terentang, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **SUJAK ARIANTO**, Pengurus Koordinator Wilayah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Kalimantan Barat yang beralamat di Jalan Sungai Duraian Laut, Desa Arang Limbung, Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat dengan No. Pencatatan 560/1176/NT.HIJSTK-1, berdasarkan Surat Kuasa Khusus bermeterai cukup tertanggal 4 Nopember 2020, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa;

Selanjutnya disebut sebagai**PENGGUGAT**;

LAWAN

PT WANA SUBUR LESTARI, yang berkedudukan di Jl. Adi Sucipto KM 5-3 Sungai Rya Kabupaten Kubu Raya, diwakili oleh **TSUYOSHI KATO**, dalam jabatannya selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **AGUSTINUS INDRATAMA** dan **YOGIE PRATAMA RAMLI** dalam kapasitasnya sebagai Manajer HRD-GA dan Staf Legal, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 7 Desember 2020, selanjutnya disebut sebagai**TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak tersebut;

Membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Mendengar para pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 16 Nopember 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 18 Nopember 2020 dalam Register Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk, mengemukakan hal-hal, sebagai berikut:

OBYEK GUGATAN :

Pemberhentian sepihak berdasarkan surat edaran tentang Tanggap Darurat Bencana virus covid 19

PROFIL GUGATAN :

Perusahaan yang bergerak di bidang perikanan

DASAR GUGATAN :

Bahwa berdasarkan ketentuan UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 81, Gugatan ini diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Pontianak – Kalimantan Barat sesuai wilayah hukum tempat Para Penggugat bekerja, yaitu di PT. WANA SUBUR LESTARI Di bagian Logistik. Tergugat, wilayah kerja Kabupaten Kubu Raya Propinsi Kalimantan Barat.

POKOK PERKARA :

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat tanggal 29 April 2011 di bagian logistik dengan upah pokok Rp 2.667.976,- (dua juta enam ratus enam puluh tujuh sembilan ratus tujuh puluh enam) ditambah tunjangan Rp. Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah)
2. Bahwa Penggugat bekerja dengan baik sesuai dengan keahlian Penggugat di bidang Logistik
3. Bahwa pada tanggal 23 Maret 2020 Tergugat mengeluarkan Edaran No.005/WSL-GM/HRD-GA/2020 tentang Tanggap Darurat Bencana Virus covid 19 dan Surat No,009/WSL-GM/HRD/2020 tanggal 30 April 2020 tentang Perubahan SE No. 008/WSL-GM/HRD/2020 Tentang Ketentuan dan OFF/Cuti selama Pandemi.
4. Bahwa atas surat edaran yang dikeluarkan Tergugat Para pekerja dan Penggugat keberatan karena surat edaran tersebut memberatkan para pekerja, sehingga penggugat dan para pekerja tidak bisa keluar dari Estate tersebut baik kedinasketenagakerjaan atau instansi terkait lainnya.
5. Bahwa pada tanggal 20 Juli 2020 Penggugat dan para pekerja lainnya mengambil Day Off 2 hari tanpa seizin dari atasan untuk ke kantor DPRD Kubu Raya beretemu dengan Anggota Dewan untuk berkeluh kesah masalah hak-hak normatif para pekerja dan Penggugat.
6. Bahwa pada tanggal 21 Juli 2020 Pennggugat dan pekerja lainnya di panggil masuk Estate dan dimarahi oleh atasan dengan mengatakan silakan melaporkan kesiapa saja, setelah sore harinya pada tanggal

Halaman 2 dari 25 halaman, Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Ptk



tersebut Penggugat disuruh untuk melakukan Pengunduran diri namun Penggugat tidak mau mengundurkan diri dan tetap ingin bekerja.

7. Bahwa Penggugat dipaksa mengundurkan diri dengan menandatangani surat pengunduran diri namun Penggugat tidak mau sehingga Penggugat disuruh keluar dari estate dan dipaksa keluar estate dan dianggap mengundurkan diri namun Penggugat tidak mau
 8. Bahwa pada tanggal 22 Juli Penggugat tetap bekerja namun penggugat dipaksa segera keluar dari Estate bahkan sampai dipanggilkan Satpam,
 9. Bahwa pada tanggal 23 juli 2020 Penggugat mendatangi kantor Tergugat bertemu HRD, dan Tergugat tetap menyatakan Penggugat harus mengundurkan diri. Penggugat tetap menolak karena selama ini banyak karyawan dan para pimpinan Estate yang keluar masuk estate
 10. Bahwa karena Tergugat tetap tidak mempekerjakan Penggugat dan tetap memaksa pengunduran diri maka Penggugat menyampaikan masalah ini kedisnakertrans Provinsi Kalimantan Barat pada tanggal 14September 2020 dan pada tanggal 23 sep 2020 Dilakukan mediasi dan keluar anjuran tertanggal 14 Oktober 2020 yang intinya memberikan Pesangon kepada Penggugat.
 11. Terhadap anjuran tersebut Penggugat dan Tergugat menolaknya karena Penggugat tetap ingin bekerja dan Tergugat tetap berpendirian mengundurkan diri.
 12. Bahwa terhadap surat edaran yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah bertentangan dengan pasal 161 UU No 13 tahun 2003
 13. Bahwa terhadap surat edaran yang dikeluarkan Pihak manajemen bukan merupakan peraturan Perusahaan dan atau Perjanjian kerja bersama sehingga surat Edaran tersebut tidak tepat dikenakan kepada Penggugat.
 14. Bahwa yang dimaksud dengan pengunduran diri dalam pasal 162 adalah pengunduran diri atas kemauan sendiri, sementara Penggugat dalam hal ini tidak pernah mengajukan pengunduran diri.
 15. Bahwa akibat Penggugat tidak di pekerjakan dan dipaksa mengundurkan diri Penggugat tidak mendapatkan upah sehingga mengalami kerugian
- Berdasarkan keterangan dan dalil-dalil yang telah diuraikan secara jelas dan gamblang sesuai fakta-fakta hukum yang sesungguhnya terjadi, maka Penggugat memohon Kepada yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar memutus yang amarnya sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya.
2. Menyatakan surat Edaran No.005/WSL-GM/HRD-GA/2020 tentang Tanggap Darurat Bencana Virus covid 19 dan Surat No,009/WSL-GM/HRD/2020 tanggal 30 April 2020 tentang Perubahan SE No. 008/WSL-GM/HRD/2020 Tentang Ketentuan dan OFF/Cuti selama Pandemi bertentangan dengan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 161 sehingga harus dibatalkan
3. Menyatakan surat Edaran No.005/WSL-GM/HRD-GA/2020 tentang Tanggap Darurat Bencana Virus covid 19 dan Surat No,009/WSL-GM/HRD/2020 tanggal 30 April 2020 tentang Perubahan SE No. 008/WSL-GM/HRD/2020 Tentang Ketentuan dan OFF/Cuti selama Pandemi bertentangan dengan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 162 sehingga harus dibatalkan
4. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sesuai dengan posisinya semula.
5. Menghukum Tergugat membayarkan upah selama Penggugat belum dipekerjakan kembali.
 - a. Upah bulan Agustus 2.867.978,- perbulan s/d bulan seterusnya sampai putusan ini inkrah.
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang ditimbulkan dalam perkara ini

Demikian gugatan ini Penggugat ajukan sesuai dengan fakta hukum yang sebenarnya terjadi serta alasan-alasan hukum yang kuat dan berdasar. Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat masing-masing telah hadir menghadap kuasanya sebagaimana tersebut di atas, dan atas kehadiran para pihak, Majelis Hakim kemudian telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil sehingga persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan jawaban, tertanggal 10 Februari 2020 pada pokoknya sebagai berikut:



DALAM KONVENSI

1. Bahwa **TERGUGAT** menolak seluruh dalil-dalil gugatan perselisihan hubungan industrial **PENGGUGAT** tertanggal 16 November 2020 kecuali hal-hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh **TERGUGAT** dalam persidangan;
2. Bahwa tujuan **TERGUGAT** menerbitkan Surat Edaran yang mengatur tentang Day Off/Cuti karyawan selama pandemi COVID-19 ialah untuk mencegah penyebaran COVID-19 di dalam lokasi kerja (estate) maupun di luar estate sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 35 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengingat lokasi estate yang jauh dari fasilitas kesehatan yang memadai untuk penanganan COVID-19 dan transportasi yang didominasi melalui jalur air, sehingga memakan waktu dan besar kemungkinan mengancam nyawa para pekerja ketika akan mendapatkan perawatan yang layak.
3. Bahwa **PENGGUGAT** telah melakukan pelanggaran terhadap Surat Edaran yang telah diterbitkan oleh **TERGUGAT**, yaitu Surat Edaran (SE) dengan Nomor SE.005/WSL-GM/HRD-GA/2020 tanggal 23 Maret 2020 sebanyak 1 (satu) kali, akibat pelanggaran tersebut **PENGGUGAT** mendapatkan teguran secara lisan maupun tertulis/Surat Peringatan 2/SP 2 pada tanggal 28 Maret 2020 dari atasan **PENGGUGAT**. Teguran-teguran tersebut adalah hal yang wajar mengingat **PENGGUGAT** telah melakukan pelanggaran yang membahayakan kesehatan dan nyawa dari para pekerja yang berada di lokasi kerja (estate).
4. Bahwa **PENGGUGAT** dianggap mengundurkan diri oleh **TERGUGAT** karena **PENGGUGAT** dengan sadar melanggar peraturan yang berlaku di lingkungan kerja **TERGUGAT** dan sudah tidak memiliki itikad baik dalam menjaga kesehatan dan keselamatan para pekerja di lingkungan kerja (estate). Namun **TERGUGAT** menolak permintaan tersebut.
5. Bahwa **PENGGUGAT** ingin bekerja kembali berdasarkan aturan yang diinginkan dari **PENGGUGAT**, bukan berdasarkan aturan yang telah ditentukan oleh **TERGUGAT** selaku perusahaan pemberi kerja;
6. Bahwa berdasarkan pada poin 3, 4 dan 5 tersebut, **TERGUGAT** tidak bersedia menerima **PENGGUGAT** untuk bekerja kembali;
7. Bahwa gugatan yang diajukan oleh **PENGGUGAT** adalah kabur (obscuur libel) dan harus ditolak seluruhnya karena dasar hukum yang digunakan **PENGGUGAT** adalah keliru:



- a. Pada nomor 5 pokok perkara gugatan, **TERGUGAT** meminta upah selama berlangsungnya perkara hingga mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap (inkracht van geijsde) atau dalam istilah lainnya adalah "UANG PROSES" sebagaimana kita ketahui bersama dalam UU No. 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa **PENGGUGAT** tidak berkewajiban sebagai pekerja sehingga **PENGGUGAT** tidak berhak atas "UANG PROSES" tersebut.
8. Bahwa tuntutan pembayaran hak **PENGGUGAT** yang terdapat dalam gugatannya kepada **TERGUGAT** tidak mempunyai dasar hukum yang kuat karena **PENGGUGAT** tidak melaksanakan kewajiban sehingga permintaan pembayaran hak haruslah ditolak untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSIS

1. Bahwa dalil-dalil pada bagian konvensi di atas secara mutadis-muntandis adalah juga dalil-dalil **PENGGUGAT REKONVENSIS/TERGUGAT KONVENSIS** pada bagian rekonvensi ini;
2. Bahwa benar adanya **TERGUGAT REKONVENSIS/PENGGUGAT KONVENSIS** telah bekerja dengan **PENGGUGAT REKONVENSIS/TERGUGAT KONVENSIS** dengan status karyawan tetap sebagai Foreman PGA dengan upah terakhir Rp 2.867.978,-;
3. Bahwa pada tanggal 13 April 2020, Presiden Republik Indonesia telah menetapkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional;
4. Bahwa sehubungan dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tersebut dan untuk mengantisipasi dampak penyebaran Covid-19 maka **PENGGUGAT REKONVENSIS/TERGUGAT KONVENSIS** telah mengeluarkan Surat edaran Nomor SE.005/WSL-GM/HRD-GA/2020 tanggal 23 Maret 2020 tentang tanggap darurat bencana virus Covid-19 di lingkungan perusahaan, yang antara lain mengatur bahwa pengajuan day off tidak diizinkan meninggalkan estate. Dan seluruh pengajuan cuti baik yang sudah diproses maupun sudah keluar dianggap tidak berlaku;
5. Bahwa selanjutnya **PENGGUGAT REKONVENSIS/TERGUGAT KONVENSIS** menerbitkan Surat Edaran Nomor SE.009/WSL-GM/HRD/2020 tanggal 30 April 2020 tentang Perubahan SE.008/WSL-GM/HRD/2020 tentang ketentuan dan off/cuti selama masa Pandemi Covid-19. Dalam SE tersebut diatur antara lain bagi karyawan yang melanggar dan tetap meninggalkan



lokasi kerja sebelum mendapat persetujuan dari manajemen maka akan dianggap mengundurkan diri dengan diberikan uang pisah sebesar 1 bulan gaji;

6. Bahwa **TERGUGAT REKONVENSII/PENGGUGAT KONVENSII** melakukan pelanggaran terhadap Surat Edaran (SE) Nomor SE.009/WSL-GM/HRD/2020 tanggal 30 April 2020 dengan sengaja dan dalam keadaan sadar serta berpotensi melakukan tindakan pidana berdasarkan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan sehingga **PENGGUGAT REKONVENSII/TERGUGAT KONVENSII** menganggap **TERGUGAT REKONVENSII/PENGGUGAT KONVENSII** engundurkan diri sebagaimana diatur dalam Surat Edaran (SE) Nomor SE.009/WSL-GM/HRD/2020 tanggal 30 April 2020;
7. Bahwa hak yang diterima oleh **TERGUGAT REKONVENSII/PENGGUGAT KONVENSII** dari **PENGGUGAT REKONVENSII/TERGUGAT KONVENSII** sebagai akibat pemutusan hubungan kerja karena dianggap mengundurkan diri, yaitu **TERGUGAT REKONVENSII/PENGGUGAT KONVENSII** tidak berhak memperoleh uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Namun **TERGUGAT REKONVENSII/PENGGUGAT KONVENSII** hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah yang sudah dibayarkan oleh **PENGGUGAT REKONVENSII/TERGUGAT KONVENSII** bersamaan dengan gaji yang diterima oleh **TERGUGAT REKONVENSII/PENGGUGAT KONVENSII** sebesar Rp 3.326.851, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Sisa cuti 10 hari atau sejumlah Rp 1.147.190,-;
 - b. Sisa day off 16 hari atau sejumlah Rp 1.835.504,-;
 - c. Libur pengganti kerja di tanggal merah 3 hari atau sejumlah Rp 344.157,-
 - d. Biaya kembali ke daerah asal penerimaan Rp 0,- karena **TERGUGAT REKONVENSII** berasal dari daerah yang sama dengan lokasi penerimaan kerja;
 - e. Biaya penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar Rp 0,-;
 - f. Lain-lain.

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada yang terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak untuk memberikan putusan sebagai berikut:



DALAM KONVENSII

- a. Menolak seluruh dalil gugatan **PENGGUGAT** terhadap **TERGUGAT** atau setidaknya menyatakan gugatan **PENGGUGAT** terhadap **TERGUGAT** tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard).

DALAM REKONVENSII

- a. Mengabulkan gugatan rekonvensi **PENGGUGAT REKONVENSII** untuk seluruhnya;
- b. Menyatakan **TERGUGAT REKONVENSII** tidak dapat kembali bekerja pada **PENGGUGAT REKONVENSII**;
- c. Menyatakan **TERGUGAT REKONVENSII** telah mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Surat Edaran (SE) Nomor SE.009/WSL-GM/HRD/2020 tanggal 30 April 2020;
- d. Membebaskan **PENGGUGAT REKONVENSII** untuk membayar uang pisah dan uang penggantian hak **TERGUGAT REKONVENSII** dengan nilai total sebesar Rp 3.326.851,- (tiga juta tiga ratus dua puluh enam ribu delapan ratus lima puluh satu rupiah);
- e. Menghukum **TERGUGAT REKONVENSII** untuk membayar biaya perkara ini;

Atau

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

Menimbang, bahwa atas jawaban dari Tergugat tersebut di atas, kemudian Penggugat mengajukan repliknyasecara tertulis tertanggal 18 Februari 2021 dan dilanjutkan dengan pengajuan duplik oleh Tergugat secara tertulis tertanggal 3 Maret 2021 yang selengkapnyatermuat dalam berita acara persidangan perkara ini;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat tertanggal 18 Maret 2021 berupa:

1. Fotocopy Surat Perjanjian Kerja, tertanggal 29 April 20211, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-1;
2. Fotocopy Slip Gaji, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-2;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotocopy Surat edaran No. SE 009WSL-GM/HRD2020, tertanggal 30 April 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-3;

4. Fotocopy Surat Keterangan Rapid Test, tertanggal 30-07-2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda P-4;

Menimbang, terhadap alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-4 telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan dengan asli atau salinannya;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat selain mengajukan alat bukti tertulis juga mengajukan 2 (dua) orang saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya yang masing-masing bernama **Ari Riansyah**(saksi I) dan **Pahrizal**(saksi II) yang memberikan keterangan dibawah sumpah sebagai berikut:

1. **Ari Riyansyah** (Saksi I):

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena pernah bersama-sama bekerja di perusahaan yang samayaitu PT Wana Subur Lestari (Tergugat) tetapi tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa saksi tidak sedang bersengketa apapun dalam perkara ini;
- Bahwa saksi tahu setiap karyawan masing-masing menerima slip gajinya;
- Bahwa bukti P-1 berupa surat perjanjian kerja yang ditunjukkan dalam persidangan, saksi membenarkan bahwa setiap pekerja memang mendapatkan surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh yang bersangkutan;
- Bahwa saksi tahu ada surat edaran yang berkenaan dengan pencegahan covid-19 dan ketentuan day off selama pandemi yang diterbitkan Tergugat;
- Bahwa saksi tahu selama pandemi covid-19 ini pekerja tidak boleh keluar dari estate dan akan dinyatakan resign apabila pekerja mengambil day off;
- Bahwa saksi menyatakan benar Penggugat mengambil cuti selama 2 (dua) hari;
- Bahwa saksi tahu tidak semua pekerja (kontraktor) terkena larangan keluar dari estate;

2. **Rizal** (Saksi II) :

Halaman 9 dari 25 halaman, Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena pernah bersama-sama bekerja di perusahaan yang sama yaitu PT Wana Subur Lestari (Tergugat) tetapi tidak memiliki hubungan keluarga;
- Bahwa saksi bukan pemilik, pengurus atau pengelola perusahaan Tergugat dan tidak dalam sengketa dengan perkara ini;
- Bahwa bukti P-1 berupa surat perjanjian kerja yang ditunjukkan dalam persidangan, saksi membenarkan bahwa setiap pekerja memang mendapatkan surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh yang bersangkutan;
- Bahwa saksi tahu Tergugat menerbitkan surat edaran terkait dengan pencegahan pandemi covid-19 yang disosialisasikan kepada pekerja;
- Bahwa saksi tahu selama pandemi covid-19 ini pekerja tidak boleh keluar dari estate sesuai surat edaran tersebut;
- Bahwa saksi tahu larangan keluar estate hanya berlaku untuk pekerja kontrak, sedangkan pekerja lainya yaitu pekerja tetap boleh keluar masuk estate;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan bantahannya dipersidangan Tergugat telah mengajukan alat-alat bukti surat tertanggal 18 Maret 2021 berupa:

1. Fotocopy Surat Edaran PT Wana Subur Lestari No. SE.005/WSL-GM/HRD-GA/2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-1;
2. Fotocopy Surat Edaran PT Wana Subur Lestari No. SE.009/WSL-GM/HRD-GA/2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-2;
3. Fotocopy Surat Peringatan Ke 2 an. Richard Donovan No. SP.01/WSL-EM/PGA/2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-3;
4. Fotocopy Berita Acara Pelanggaran oleh Richard Donovan tanggal 22 Juli 2020, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-4;
5. Fotocopy Peraturan Perusahaan PT Wana Subur Lestari, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-5;
6. Fotocopy Surat Perjanjian Kerja tanggal 29 April 2011, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-6;
7. Fotocopy Surat Mutasi Karyawan No. SK.063/WSL-GM/HRD-GA/2017, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-7;
8. Fotocopy Surat Pengunduran Diri An. Fahrizal, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-8;

Halaman 10 dari 25 halaman, Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Ptk

Disclaimer

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



9. Fotocopy Surat Pengunduran Diri An. Ari Riyansyah, selanjutnya pada fotocopy bukti surat tersebut diberi tanda T-9;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-9 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan dengan asli atau salinannya;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugatselain mengajukan alat bukti tertulis jugamengajukan 2 (dua) orang saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya yang masing-masing bernama **Harza Kartiady, S. Hut** (saksi I) dan **Arif Rahman** (saksi II), yang memberikan keterangan dibawah sumpah sebagai berikut:

1. **Harza Kartiady, S. Hut** (saksi I):

- Bahwa saksi kenal dengan Tergugat karena dulu pernah bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi bekerja di perusahaan Tergugat pada tahun 2017;
- Bahwa saksi tidak mempunyai masalah atau perkara dengan Tergugat maupun Penggugat
- Bahwa saksi selama bekerja dengan Tergugat pernah menerima Peraturan Perusahaan atau istilahnya buku putih;
- Bahwa setahu saksi tidak ada PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat;

2. **Arif Rahman** (saksi II):

- Bahwa saksi kenal dengan Tergugat karena dulu pernah bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi terakhir bekerja di perusahaan Tergugat pada tahun 2021;
- Bahwa saksi tidak mempunyai masalah atau perkara dengan Tergugat* maupun Penggugat
- Bahwa saksi selama bekerja dengan Tergugat pernah menerima Peraturan Perusahaan atau istilahnya buku putih;
- Bahwa setahu saksi memang ada surat edaran dari perusahaan mengenai tanggap darurat bencana covid-19;
- Bahwa saksi tahu ada pekerja kontrak yang meninggalkan lokasi kerja karena memang kontrak kerjanya sudah berakhir, kemudian diganti dengan pekerja kontrak baru yang memasuki lokasi kerja;
- Bahwa setahu saksi selama pandemi covid-19 karyawan yang mau ambil cuti dibolehkan asalkan masih berada di sekitar lokasi estate, apabila keluar estate tanpa ijin tidak boleh kembali lagi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak mengajukan alat bukti lagi, selanjutnya Penggugat dan Tergugat menyerahkan kesimpulannya secara tertulis pada tanggal 06 Mei 2021;

Menimbang, bahwa selanjutnya di persidangan Penggugat menyatakan tetap pada dalil gugatan dan pembuktiannya, sedangkan Tergugat menyatakan tetap pada dalil bantahan dan pembuktiannya, serta mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang belum termuat dalam putusan ini akan menunjuk pada Berita Acara Persidangan serta haruslah dianggap telah termuat secara lengkap dalam putusan ini sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa pada kesempatan terakhir di persidangan sebelum menjatuhkan putusan, Majelis Hakim memberikan himbauan dan saran kepada kedua belah pihak berperkara untuk berdamai namun kedua belah pihak berperkara menegaskan bahwa upaya damai tidak dimungkinkan lagi dan memohon agar perselisihan *a quo* diselesaikan melalui putusan Majelis Hakim;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya mengenai **"Pemutusan Hubungan Kerja"**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat yang sekaligus juga menyampaikan gugat balik (rekonvensi), maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada para pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 283 Rbg jo pasal 1865 KUH-Perdata;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya tertanggal 16 Nopember 2020 Penggugat menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan cara sebagaimana tertuang dalam dalil-dalil gugatan yang pada pokoknya:

1. Bahwa Penggugat dan para pekerja lainnya keberatan atas terbitnya surat edaran No. SE 005/WSL-GM/HRD-GA/2020 tentang Tanggap Darurat Bencana Virus Covid 19 di PT WSL dan surat edaran No.

Halaman 12 dari 25 halaman, Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SE 009/WSL-GM/HRD/2020 tentang Perubahan SE 008/WSL-GM/HRD/2020 tentang Ketentuan Day Off/Cuti Selama Masa Pandemi Covid-19, yang dibuat oleh Tergugat sehingga tidak bisa keluar dari Estate tersebut baik kedinasketenagakerjaan atau instansi terkait lainnya;

2. Bahwa surat edaran yang ditebitkan oleh Tergugat tersebut bukan merupakan peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama sehingga bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

3. Bahwa Penggugat menolak dianggap mengundurkan diri oleh Tergugat, karena Penggugat masih berkeinginan tetap bekerja seperti sediakala;

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya, Tergugat telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya:

1. Bahwa untuk mencegah dan mengendalikan penyebaran Covid-19 di lingkungan perusahaan, Tergugat menerbitkan surat edaran No. SE 005/WSL-GM/HRD-GA/2020 tentang Tanggap Darurat Bencana Virus Covid 19 di PT WSL dan surat edaran No. SE 009/WSL-GM/HRD/2020 tentang Perubahan SE 008/WSL-GM/HRD/2020 tentang Ketentuan Day Off/Cuti Selama Masa Pandemi Covid-19;

2. Bahwa Penggugat tidak masuk kerja day off/cuti selama 2 hari tanpa izin manajemen, melanggar huruf c butir 6 surat edaran No. SE 009/WSL-GM/HRD/2020 tentang Perubahan SE 008/WSL-GM/HRD/2020 tentang Ketentuan Day Off/Cuti Selama Masa Pandemi Covid-19;

3. Bahwa atas pelanggaran tersebut, Tergugat tidak bersedia menerima Penggugat untuk bekerja kembali dan hubungan kerjanya putus karena dianggap mengundurkan diri, dengan kompensasi berupa uang penggantian hak dan uang pisah seluruhnya sebesar Rp 3.326,851,- (*tiga juta tiga ratus dua puluh enam ribu delapan ratus lima puluh satu rupiah*);

Menimbang, bahwa dari jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta yang diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal oleh para pihak sebagai fakta tetap yang terbukti dalam perkara ini, yaitu:

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja yang bekerja pada Tergugat yaitu PT Wana Subur Lestari, yang beralamat di Jl.Adisucipto Km 5,3 Sungai Raya, Kabupaten Kubur Raya, Provinsi Kalimantan Barat;



2. Bahwa Tergugat telah menerbitkan surat edaran No. SE 005/WSL-GM/HRD-GA/2020 tentang Tanggap Darurat Bencana Virus Covid 19 di PT WSL dan surat edaran No. SE 009/WSL-GM/HRD/2020 tentang Perubahan SE 008/WSL-GM/HRD/2020 tentang Ketentuan Day Off/Cuti Selama Masa Pandemi Covid-19;
3. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan upaya perundingan melalui mediasi tetapi tidak tercapai kesepakatan, sehingga terbit Anjuran oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat Nomor 5671420/NT.HIJSTK-3, tanggal 30 September 2020;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 4 (empat) bukti surat yang telah diberi tanda P-1 sampai dengan P-4 dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, telah dicatat dan didaftarkan dalam register yang diperuntukkan untuk itu, sehingga oleh Majelis surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa selain itu Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya yang masing-masing bernama Ari Riansyah (saksi I) dan Pahrizal (saksi II) yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah di persidangan, sehingga menurut hemat Majelis Hakim bukti saksi-saksi tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan 9 (sembilan) bukti surat yang telah diberi tanda T-1 sampai dengan T-9 dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, telah dicatat dan didaftarkan dalam register yang diperuntukkan untuk itu, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa selain itu Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya yang masing-masing bernama Harza Kartiady, S. Hut (saksi I) dan Arif Rahman (saksi II) yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah di persidangan, sehingga menurut hemat Majelis Hakim bukti saksi-saksi tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan hal ikhwal di atas, maka menurut Majelis Hakim yang masih menjadi persoalan dalam perkara *a quo* sebagai berikut:

Apakah benar Penggugat memiliki hak yang dilindungi oleh hukum dan peraturan perundang undangan untuk masih harus dipekerjakan kembali sebagai tenaga kerja di perusahaan (Tergugat);

atau

Apakah benar hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus karena pengunduran diri Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?;

Menimbang, bahwa sebelum memeriksa dan mempertimbangkan substansi pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu apakah gugatan Penggugat cukup beralasan secara hukum;

Menimbang, bahwa untuk mengadili gugatan perselisihan hubungan industrial harus dipastikan terlebih dahulu kedudukan hukum para pihak berupa hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pasal 50 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "*Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*";

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan bukti surat P-1, P-2 dan bukti surat T-3, T-4, T-6, T-7 beserta bukti-bukti surat yang relevan lainnya, karenanya menurut pendapat Majelis Hakim terbukti bahwa Tergugat merupakan perusahaan tempat dimana Penggugat tercatat sebagai Pekerja, oleh karena itu gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini telah didasarkan pada hukum dan hubungan kerja yang sah;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menyampaikan penilaian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan terhadap hasil pembuktian oleh para pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa menurut Penggugat perselisihan bermula pada saat Tergugat menerbitkan surat edaran No. SE 005/WSL-GM/HRD-GA/2020, tertanggal 23 Maret 2020 tentang Tanggap Darurat Bencana Virus Covid 19 di PT WSL dan surat edaran No. SE 009/WSL-GM/HRD/2020, tertanggal 30 April 2020 tentang Perubahan SE 008/WSL-GM/HRD/2020 tentang Ketentuan Day Off/Cuti Selama Masa Pandemi Covid-19;

Halaman 15 dari 25 halaman, Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Ptk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya menyatakan tujuan terbitnya surat edaran yang mengatur day off/cuti karyawan selama pandemi Covid-19, adalah untuk mencegah penyebaran Covid-19 di dalam lokasi kerja (estate) maupun di luar estate;

Menimbang, bahwa dengan terbitnya 2 (dua) surat edaran tersebut di atas Penggugat menganggap memberatkan para pekerja sehingga Penggugat dan para pekerja lainnya tidak bisa keluar dari estate baik ke Dinas Ketenagakerjaan maupun Instansi terkait lainnya,

Menimbang, bahwa selanjutnya menurut Penggugat surat edaran tersebut di atas juga bertentangan dengan Pasal 161 dan Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disamping itu surat edaran bukanlah merupakan peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama sehingga tidak tepat dikenakan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa sejak WHO menyatakan Covid-19 sebagai pandemi global pada tanggal 11 Maret 2020, penyebaran di beberapa wilayah Indonesiterus meningkat, karena itu para pengusaha antisipasi secara serius dan meningkatkan kewaspadaan terhadap pandemi tersebut;

Menimbang, bahwa dalam rangka memutus mata rantai transmisi Covid-19 pemerintah mengeluarkan pedoman *new normal* untuk mendukung keberlanjutan ekonomi, berbagai aturan terkait dengan pencegahan dan pengendalian penyebaran Covid-19 diterbitkan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah beserta dengan ancaman sanksinya;

Menimbang, bahwa salah satu aturan yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Barat adalah Pergub Kalbar No. 110 tahun 2020 tentang Penerapan Disiplin Dan Penegakkan Hukum Protokol Kesehatan Sebagai Upaya Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019, Pasal 6 huruf a menyebutkan bahwa "*Penerapan disiplin dan penegakkan protokol kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tempat dan fasilitas umum yang meliputi perkantoran/tempat kerja, usaha dan industri*";

Menimbang, bahwa dalam Pergub yang sama diatur pula sanksi atas pelanggaran sebagaimana dimaksud Pasal 16 ayat (2) huruf b angka 4 dan 5 Pergub Kalbar No. 110 tahun 2020 yang menyebutkan *bahwa "Sanksi pelanggaran penerapan protokol kesehatan dalam pencegahan dan pengendalian Covid-19 sebagaimana dimaksud ayat (1) berupa pencabutan ijin usaha dan/atau apabila terdapat klaster keterjangkitan Covid-19 dalam*

Halaman 16 dari 25 halaman, Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Ptk



kegiatan yang melibatkan banyak orang, maka biaya pengobatan pasien Covid-19 tersebut ditanggung oleh penyelenggara atau penanggung jawab”;

Menimbang, bahwa upaya Tergugat untuk melakukan pencegahan dan mengendalikan penyebaran Covid-19 disamping menghindari sanksi pencabutan izin ujin usaha dan/atau penggantian biayayaitu dengan menerbitkan surat edaran dan atas terbitnya surat edaran tersebut sudah sejalan dengan program Pemerintah utamanya Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Barat yang secara aktif melakukan berbagai macam cara untuk mencegah dan mengendalikan Covid-19 dengan menegakkan disiplin protokol kesehatan ditengah masyarakat;

Menimbang, bahwa terbitnya surat edaran terkait dengan Covid-19 tersebut merupakan respon Tergugat melihat perkembangan pandemi korona yang semakin meningkat, padahal belum diatur di dalam Peraturan Perusahaan, namun langkah cepat Tergugat sudah tepat sebagaimana dimaksud Pasal 53 Peraturan Perusahaan menyebutkan bahwa *”Hal-hal yang belum disusun dan belum diatur dalam Peraturan Perusahaan ini akan disusun dan diatur kemudian, dan akan dituangkan dalam bentuk tertulis, dengan persetujuan instansi Pemerintah yang berwenang sehingga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Perusahaan”*, karena itu terbitnya surat edaran menurut Majelis Hakim dapat dibenarkan menurut hukum dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa selanjutnya terbitnya surat edaran tersebut pada dasarnya sudah diketahui pekerja sebagaimana keterangan saksi yang dihadirkan dalam persidangan baik yang diajukan oleh Penggugat (Ari Riansyah/saksi I dan Pahrizal/saksi II) maupun saksi dari Tergugat (Harza Kardiady, S. Hut/saksi I dan Arif Rahman/saksi II), semuanya menerangkan bahwa memang benar Tergugat menerbitkan surat edaran terkait dengan pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan Estate dan ada larangan karyawan keluar dari Estate, bagi karyawan yang melanggar tidak boleh kembali atau dianggap mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa dengan demikian petitum angka 2 dan angka 3 gugatan Penggugat tidak beralasan hukum, karenanya harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa karena Tergugat tidak bersedia mempekerjakan lagi Penggugat dengan alasan sebagaimana telah diuraikan dalam jawaban, maka dengan adanya peristiwa tersebut Majelis Hakim menyatakan bahwa



Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dan atas petitum angka 4 gugatan Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memutus agar Tergugat mempekerjakan Penggugat kembali sesuai posisinya semula, namun karena tuntutan tersebut tidak dibarengi *dwangsom*, karenanya terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat untuk menghindari putusan yang non executable dan dengan mempertimbangkan bahwa hubungan kerja yang layak untuk tetap dipertahankan pada khakekatnya adalah sebuah hubungan kerja yang masih harmonis, yang dapat dibuktikan antara lain dengan dapat diselesaikannya setiap perselisihan antara para pihak secara arif dan bijaksana, maka dalam rangka melindungi kedua belah pihak dimasa yang akan datang juga dalam rangka memberikan kepastian dan keadilan bagi keduanya atas tuntutan dari Penggugat tersebut, Majelis Hakim menyatakan **putus demi hukum** hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan, karena itu petitum angka 4 gugatan Penggugat, harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat agar Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar upah selama belum dipekerjakan kembali sebagaimana petitum angka 5 gugatan Penggugat, menurut Majelis Hakim tuntutan tersebut tidak dapat dipertimbangkan karena sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa "*Pengusaha dapat melakukan penyimpanan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh*";

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil-dalil gugatan dan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan ternyata Tergugat tidak melakukan skorsing kepada Penggugat dalam rangka menunggu proses pemutusan hubungan kerja, sehingga Majelis Hakim tidak memiliki landasan hukum untuk memenuhi tuntutan Penggugat tersebut, karenanya petitum angka 5 gugatan Penggugat harus dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan uraian pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim patut dan cukup beralasan untuk dan karenanya menyatakan **menolak gugatan konvensi** ;

DALAM REKONVENSI



Menimbang, bahwa gugatan reconvensi yang diajukan oleh Penggugat Reconvensi disampaikan bersamaan dengan jawaban tertulisnya yang isi gugatannya telah memenuhi syarat sebagai gugatan reconvensi sesuai ketentuan pasal 158 Rbg. dan selain itu juga mempunyai keterkaitan dengan materi pokok dalam perkara *a quo* maka gugatan reconvensi patut dipertimbangkan lebih lanjut dengan mendudukkan Penggugat Konvensi sebagai Tergugat Reconvensi dan Tergugat Konvensi sebagai Penggugat Reconvensi;

Menimbang, bahwa berdasarkan kenyataan tersebut maka segala uraian pertimbangan dalam bagian konvensi secara mutais mutandis akan menjadi uraian pertimbangan pada reconvensi;

Menimbang, bahwa dalam reconvensi, Penggugat Reconvensi menyampaikan gugatan yang pada pokoknya menyatakan Tergugat Reconvensi telah mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam surat edaran No. SE 009/WSL-GM/HRD/2020 tertanggal 30 April 2020, dengan kewajiban dari Penggugat Reconvensi untuk membayar uang pisah dan uang penggantian hak kepada Tergugat Reconvensi seluruhnya sebesar Rp 3.326.851,-;

Menimbang, bahwa dalam surat edaran sebagaimana ditunjukkan dalam bukti surat P-3 yang bersesuaian dengan bukti surat T-2 pada huruf c butir 6 (enam) termuat ketentuan sanksi yang menyebutkan bahwa "*Bagi karyawan yang melanggar dan tetap meninggalkan lokasi kerja sebelum mendapat persetujuan dari manajemen, maka dianggap mundur*",

Menimbang, bahwa meskipun surat edaran sudah banyak diketahui oleh pekerja, dalam prakteknya menurut dua orang saksi dari Penggugat berlakunya hanya untuk pekerja kontrakan, tidak berlaku untuk pekerja tetap yang masih dapat bebas keluar masuk Estate tanpa ada pembatasan, namun keterangan tersebut dibantah oleh semua saksi dari Penggugat yang menjelaskan bahwa pada saat berlakunya surat edaran memang ada pergantian pekerja kontrak yang lama karena sudah selesai jangka waktunya dan kemudian diganti dengan pekerja kontrak yang baru sehingga terlihat banyak pekerja keluar masuk Estate;

Menimbang, bahwa sebagaimana prinsip kesetaraan dalam hubungan industrial Pancasila, aturan kerja dalam surat edaran tersebut seharusnya



berlaku untuk semuanya tanpa membedakan status hubungan kerjanya, khususnya tentang larangan setiap orang keluar masuk Estate, sehingga semuanya akan terjaga dan terhindar dari wabah Covid-19;

Menimbang, bahwa sesuai bukti T-3 berupa surat peringatan (sp) II dan bukti surat T-4 berupa berita acara pelanggaran, Penggugat pernah melakukan pelanggaran disiplin kerja sebagaimana dimaksud Pasal 16 angka 1 peraturan perusahaan yang menyebutkan bahwa *"Pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja pada hari dan jam kerja yang telah ditentukan, wajib mengajukan ijin tidak masuk kerja kepada atasan langsungnya dan ditembuskan ke HRD (untuk karyawan yang bertugas di kantor pusat) atau PGA (untuk karyawan yang bertugas di Estate)"*;

Menimbang, bahwa sanksi atas pelanggaran surat edaran huruf c butir 6 (enam) sebagaimana bukti surat P-3 yang bersesuaian dengan bukti surat T-2 yang dianggap mengundurkan, menurut Majelis Hakim sanksi tersebut tidak tepat, karena mengundurkan diri sebagaimana dimaksud Pasal 162 ayat (3) huruf a Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah jelas rumusannya yaitu *"harus memenuhi syarat mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri"*, padahal dalam perkara *aquo* tidak ada bukti tertulis Penggugat mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa begitu juga apabila anggapan Penggugat mengundurkan diri karena mangkirnya, maka sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa *"Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri"*, namun faktanya Tergugat tidak melakukan hal seperti itu;

Menimbang, bahwa dengan demikian menurut pendapat Majelis Hakim apabila perkara *aquo* dikembalikan ke peraturan perusahaan halaman 21 penjelasan tabel jenis pelanggaran dan sanksi angka I huruf b menyebutkan bahwa *"Mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan. Mangkir selama 2 (dua) hari kerja dalam 1 bulan"* diberi sanksi Surat Peringatan (SP) III, sehingga huruf c butir 6 (enam) pada surat edaran tersebut, Penggugat mestinya cukup diberi sanksi Surat Peringatan (SP) III bukan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena



tidak selaras dengan rumusan peraturan perusahaan yang masih berlaku (surat bukti T-5);

Menimbang, bahwa setelah mencermati bukti-bukti surat yang diajukan oleh para pihak di dalam persidangan sesuai bukti P-3 yang bersesuaian dengan T-2 berupa Surat Edaran No. SE 009 WSL-GM/HRD/2020 tentang Perubahan SE 008/WSL-GM/HRD/2020 Tentang Ketentuan Day Off/Cuti Selama Masa Pandemi Covid-19 dan bukti surat T-1 berupa Surat edaran No. SE.005/WSL-GM/HRD-GA/2020 Tentang Darurat Bencana Virus Covid-19, diperoleh fakta bahwa surat edaran yang diterbitkan oleh Tergugat tersebut belum didaftarkan untuk mendapatkan persetujuan dari instansi Pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubur Raya, sebagaimana dimaksud Pasal 53 Peraturan Perusahaan tersebut (bukti surat T-5), karenanya menurut Majelis Hakim kedua surat edaran tersebut secara hukum tidak mengikat dan tidak memiliki konsekuensi hukum apapun terhadap pekerja;

Menimbang, bahwa oleh karena itu tindakan Penggugat sebagaimana bukti surat T-4 berupa berita acara pelanggaran, menurut Majelis Hakim tidak dapat dikategorikan mengundurkan diri sebagaimana dimaksud Pasal 162 ayat (3) huruf a Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun pelanggaran yang dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana dimaksud Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Menimbang, bahwa dengan demikian, terbitnya surat edaran oleh Tergugat baik surat edaran No. SE 005/WSL-GM/HRD-GA/2020 tentang Tanggap Darurat Bencana Virus Covid 19 di PT WSL dan surat edaran No. SE 009/WSL-GM/HRD/2020 tentang Perubahan SE 008/WSL-GM/HRD/2020 tentang Ketentuan Day Off/Cuti Selama Masa Pandemi Covid-19, dengan merujuk pada kalimat yang termuat dalam surat edaran (bukti surat P-3 yang bersesuaian dengan bukti surat T-2) yang berbunyi "*... jika dikemudian hari terdapat perubahan, penambahan, kekeliruan atas ketentuan dalam surat edaran ini, maka akan dilakukan perubahan atau perbaikan sebagaimana mestinya*", menurut Majelis Hakim butir 6 (enam) surat edaran tersebut harus diperbaiki dengan merubah sanksi menjadi Surat Peringatan (SP) sebagai salah satu aspek pembinaan dalam rangka membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas maka bahwa meskipun benar Tergugat Rekonvensi tidak masuk kerja



meninggalkan estate tanpa izin dari Tergugat, namun hal itu tidak dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran karena surat edaran yang dimaksud belum mendapatkan persetujuan dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sehingga tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan uraian pertimbangan tersebut di atasmaka cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan **menolak gugatan;**

DALAM KONVENSI DAN DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa dalam jawab jinawab pada Konvensi maupun dalam Rekonvensi kedua belah pihak berperkara ada menyampaikan apabila majelis hakim yang menangani perkara *a quo* agar berpendapat lain maka mohon untuk memberikan putusan yang seadil adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa oleh karena dalam Konvensi, gugatan Penggugat Konvensi telah dinyatakan ditolak sedangkan demikian pula dalam Rekonvensi, gugatan Penggugat Rekonvensi telah dinyatakan ditolak, maka demi tercapainya keinginan para pihak untuk mendapatkan putusan yang seadil adilnya sesuai dengan asas *ex aequo et bono* serta dengan mengambil alih semua pertimbangan dari majelis baik dalam konvensi maupun rekonvensi, adalah menjadi suatu kepatutan secara hukum bagi majelis untuk menyatakan telah terjadi **putus hubungan kerja** antara Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi dengan menaruh kewajiban hukum bagi Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensiberupauang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terkait upah yang menjadi dasar perhitungan uang kompensasi akibat putusnya hubungan kerja tersebut makaberdasarkan bukti surat P-2 berupa slip gaji, terbukti Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menerima gaji terakhir sebesar Rp 2.867.976,- (*dua juta delapan ratus enam puluh tujuh juta sembilan ratus tujuh puluh enam rupiah*);

Menimbang, bahwa berdasarkan sesuai bukti surat P-1 yang bersesuaian dengan bukti surat T-6, berupa surat perjanjian kerjatelah terbukti masa kerja Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi adalah 9 (sembilan)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun lebih tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun, sehingga kompensasi yang menjadi hak dari Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi yang harus dibayarkan oleh Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi seluruhnya adalah sebesar Rp 42.876.241,- (*empat puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus empat puluh satu rupiah*), dengan rincian sebagai berikut;

- a. Uang Pesangon
9 X Rp 2.867.976,- = Rp 25.811.784,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
4 X Rp 2.867.976,- = Rp 11.471.904,-
Jumlah = Rp 37.283.688,-
- c. Uang Penggantian Hak
15 % X Rp 37.283.688,- = Rp 5.592.553,-
Jumlah seluruhnya = Rp 42.876.241,-
(*empat puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus empat puluh satu rupiah*);

Menimbang, bahwa kemudian sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), ditentukan bahwa pihak-pihak berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000,- (*seratus lima puluh juta rupiah*), maka biaya yang timbul dalam perkara ini ditanggung oleh Negara;

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim selesai mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, dan dengan mengambil alih segala pertimbangan hukum terhadap bukti-bukti surat para pihak yang telah dipergunakan dalam uraian tersebut diatas, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara *a quo* sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI

DALAM KONVENSI

Halaman 23 dari 25 halaman, Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak gugatan Penggugat Konvensi;

DALAM REKONVENSİ

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi;

DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

1. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi bukan karena mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam surat edaran No. SE.009/WSL-GM/HRD/2020, tanggal 30 April 2020, sejak putusan ini dibacakan;
2. Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar uang kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi akibat putusannya hubungan kerja seluruhnya sebesar Rp 42.876.241,- (*empat puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus empat puluh satu rupiah*), dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Uang Pesangon
 $9 \times \text{Rp } 2.867.976,- = \text{Rp } 25.811.784,-$
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja
 $4 \times \text{Rp } 2.867.976,- = \text{Rp } 11.471.904,-$
 - Jumlah
 $= \text{Rp } 37.283.688,-$
 - c. Uang Penggantian Hak
 $15 \% \times \text{Rp } 37.283.688,- = \text{Rp } 5.592.553,-$
 - Jumlah seluruhnya
 $= \text{Rp } 42.876.241,-$(*empat puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu dua ratus empat puluh satu rupiah*);
3. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp 490.000,- (*empat ratus sembilan puluh ribu rupiah*);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada hari Kamis, tanggal 27 Mei 2021 oleh kami **Richmond P.B. Sitoroes, S.H., M.H.** sebagai Hakim Ketua Majelis, **Agus Susianto, S.H., M.H.** dan **Herianto Sinaga, S.H.** Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 03 Juni 2021, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh **Syahrir**

Halaman 24 dari 25 halaman, Putusan Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Riza, S.H. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut serta dihadiri kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota : Hakim Ketua,

Agus Susianto, S.H., M.H. Richmond P.B. Sitoroes, S.H., M.H.

Herianto Sinaga, S.H.

Panitera Pengganti,

Syahrir Riza, S.H.

Perincian biaya :

1.	Panggilan sidang.....	Rp 480.000,-
2.	Meterai.....	Rp <u>10.000,-</u>
	Jumlah	Rp 490.000,-

(empat ratus sembilan puluh ribu rupiah).

Disclaimer

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