



PUTUSAN

Nomor 46/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 :

YOSEP PRIMADONA , NIK 1471103009850022, Tempat dan Tanggal Lahir Pekanbaru, 30 September 1985, Jenis Kelamin Laki-laki, Pekerjaan Wiraswasta, Alamat JL. Punak Nomor. 355, RT/RW 001/012, Kelurahan Pematangkapau, Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, memberi kuasa kepada **MUHAMMAD FEBRIANSYAH, S.H., M.H** dan kawan-kawan Advokat – Konsultan Hukum pada **LAW OFFICE MHD. FEBRIANSYAH, S.H., M.H & PARTNERS**, beralamat di Jalan Kurnia III Gg Amal No.10 Kelurahan Limbungan Baru Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Dalam hal ini bertindak berdasarkan surat kuasa khusus No:048/SKK/MF/VII/2023 tanggal 17 Juli 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 27 Juli 2023 nomor register 173/SK/PHI/2023/PNPbr ----**Pengugat**;

Lawan

PT ELUAN MAHKOTA (DUTA PALMA GROUP), yang berkedudukan di Pekanbaru, beralamat di Jl. OK. M. Jamil No. 1, RT. 005/RW.001, Kelurahan Simpang Tiga, Kecamatan Bukit Raya, Pekanbaru, Riau. Berdasarkan Akta No. 59 tanggal 08 September 2020, yang dibuat oleh Yulia, S.H., Notaris di Jakarta, diwakili oleh **HARRY HERMAWAN** selaku **Direktur Utama** yang dalam hal ini memberi kuasa kepada **TUNGGUL ANDREAS SIANTURI, S.H., S.H.** dan **GUSTI PUTRA**

Halaman 1 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



PANGIHUTAN AMBARITA, S.H keduanya karyawan perseroan sebagai Tim Staff Legal dan HRD berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 7 Agustus 2023 yang telah didaftarkan pada kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 10 Agustus 2023 nomor register 188/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 18 Juli 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 18 Juli 2023 dalam Register Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Eluan Mahkota (Dutapalma Group) dengan status hubungan kerja PKWTT sejak bulan Agustus Tahun 2014 s.d tanggal 9 Mei 2023 dan dipekerjakan oleh perusahaan sebagai Driver dengan Level Staff di Kantor Wilayah / Regional Office Pekanbaru serta menerima Upah Terakhir sebesar Rp 3.385.800.- (Tiga juta tiga ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus rupiah).
2. Bahwa Penggugat selama bekerja telah menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi kepada Tergugat (Cq. PT. Eluan Mahkota) dibuktikan dengan melalui masa kerja yang cukup lama yaitu kurang lebih 9 (Sembilan) tahun.
3. Bahwa pada tanggal 30 Maret 2023 Penggugat menerima pemberitahuan mutasi kerja dengan No. 267/SK-M/HRD-RO/III/2023 dari Tergugat agar melaksanakan mutasi ke kebun PT. Eluan Mahkota di Rokan Hulu yang semula Penggugat bekerja sebagai Driver Kantor wilayah Regional Pekanbaru dengan Level Staff menjadi Sopir Non Staff di kebun Rokan Hulu dan pada hari yang bersamaan Saudara Penggugat dipanggil oleh HRD yang bernama Hafiz Amin Syiri, kemudian Penggugat memenuhi panggilan tersebut ke Kantor wilayah Regional Pekanbaru,

Halaman 2 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



adapun pemanggilan oleh HRD kepada Penggugat adalah membahas perihal mutasi serta Penggugat selanjutnya mempertanyakan kenapa Tergugat menerbitkan mutasi kepadanya dan juga mempertanyakan apa salahnya ia sehingga Tergugat memberikan mutasi ke tempat yang tidak sesuai baginya (Kebun Rokan Hulu). Maka Saudara Hafiz Amin Syiri pun menyampaikan kepada Penggugat bahwa dimutasikannya ia ke kebun PT Eluan Mahkota di wilayah Rokan Hulu karena banyaknya pengaduan masuk ke HRD atas perbuatannya, namun pernyataan tersebut tidak dapat dibuktikan/dipertanggung jawabkan oleh pihak HRD tentang Pengaduan seperti apa yang banyak masuk terkait perbuatan Tergugat, kemudian pada hari yang bersamaan Penggugat meminta kepada Saudara Hafiz Amin Syiri agar ia dipertemukan kepada Bapak Tovariga T Ginting selaku Manager HRD di Regional Office Pekanbaru, namun Saudara Hafiz Amin Syiri menyampaikan kepada Tergugat bahwa Bapak Tova T Ginting belum bisa dijumpai dan dengan berbagai alasan dari pihak Tergugat, Penggugat tidak bisa bertemu dengan Bapak Tova T Ginting sampai dengan Gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

4. Bahwa Penggugat pun bingung kenapa ia tidak bisa bertemu langsung dengan Bapak Tovariga T Ginting, padahal ia adalah seorang yang bertugas mengurus Sumber Daya Manusia (SDM) dan sangat erat hubungannya sehingga diterbitkannya surat mutasi terhadap Penggugat.

5. Bahwa merujuk kepada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan Hubungan Industrial menyatakan "*Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat*"

6. Berdasarkan ketentuan hukum pada Poin 5 diatas maka pada tanggal 03 Mei 2023 Penggugat melalui kuasa hukumnya mengirimkan surat permohonan perundingan bipartit dan kami memohon jadwal perundingan bipartit kepada Tergugat pada tanggal 06 Mei 2023, namun pihak Tergugat tidak memberikan konfirmasi yang resmi kepada Penggugat melalui kuasa hukum dan bukannya beritikad baik untuk menanggapi surat permohonan perundingan Bipartit Penggugat, pada tanggal 04 Mei 2023 Tergugat lalu menerbitkan surat panggilan I (Pertama) kepada Penggugat agar melaksanakan Surat Keputusan mutasi ke kebun PT Eluan Mahkota di Rokan Hulu. Pada tanggal 06 Mei

Halaman 3 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2023 Tergugat kembali menerbitkan surat panggilan II (Kedua) kepada Penggugat untuk melaksanakan Surat Keputusan mutasi, oleh karena itu kuasa hukum menilai manajemen PT. Eluan Mahkota tidak beritikad baik untuk menyelesaikan permasalahan ini, dibuktikan dengan tidak relefannya surat yang diterbitkan Tergugat dengan permohonan perundingan bipartit Penggugat yang telah diajukan kepada Tergugat dan kami menduga kuat prosedur pemanggilan kerja dari Tergugat adalah siasat untuk menyelesaikan hubungan kerja Penggugat dengan cara yang tidak baik dan menghindari kewajiban PT. Eluan Mahkota untuk membayar hak-hak Saudara Yosep Primadona.

7. Bahwa tetap merujuk kepada ketentuan hukum (Poin 5) kami selaku kuasa hukum Penggugat kembali menerbitkan surat permohonan perundingan bipartit II (Kedua) pada tanggal 08 Mei 2023 agar menemukan titik terang terhadap permasalahan hubungan industrial ini dan mengajukan jadwal pertemuan kepada Manajemen PT Eluan Mahkota pada tanggal 10 Mei 2023, namun kembali pihak Tergugat tidak memberikan konfirmasi resmi terkait perundingan yang Penggugat ajukan secara itikat baik, kemudian benar saja pada tanggal 08 Mei 2023 Penggugat menerima surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor.001/PHK/EMA-KBN/V/2023 yang diterima melalui pesan Whatsapp. Kemudian demi hukum permohonan perundingan Bipartit I (Pertama) serta Permohonan Perundingan Bipartit II (Kedua) yang telah kami ajukan menjadi Deadlock (Perundingan Gagal).

8. Bahwa pada tanggal 15 Mei 2023 Penggugat melalui kuasa hukumnya mencatatkan perselisihan hubungan industrial ini kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru dengan nomor surat : 009/PCT-NAKER/MF&P/V/2023 kemudian pihak Disnaker membuat surat panggilan klarifikasi sebanyak 3 (tiga) kali dan surat panggilan mediasi sebanyak I (satu) kali dan pada tanggal 13 Juni 2023 pihak perusahaan memenuhi panggilan mediasi I (satu) dari Pihak Disnaker Provinsi Riau dan pihak Tergugat meminta kepada pihak Penggugat dihadapan Mediator Hubungan Industrial agar perusahaan diberikan waktu sebanyak 10 (sepuluh) hari kerja untuk berkomunikasi kepada pimpinan perusahaan terkait hak-hak pihak Penggugat. Setelah menunggu sampai tanggal jatuh tempo yang telah disepakati pihak Tergugat melalui HRD PT. Eluan Mahkota yang bernama Saudara

Halaman 4 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Tunggul Sianturi tidak dapat memberikan tindak lanjut penyelesaian perselisihan tersebut, kemudian mediator hubungan Industrial yang bernama Bapak Tomi Siregar, SH berupaya menghubungi pihak Tergugat melalui Saudara Tunggul Sianturi, namun Pihak Tergugat terkesan mengabaikan penyelesaian perselisihan ini sampai dengan melewati tanggal jatuh tempo yang disepakati waktu itu dan Mediator menganggap mediasi diantara kedua belah pihak tidak menemukan kesepakatan dan pada akhirnya mediator mengeluarkan surat anjuran No : 560/Disnakertrans-HK/1939 pada tanggal 04 Juli 2023 dengan isinya sebagai berikut :

----- M E N G A N J U R K A N -----

1. Agar Pengusaha PT. Eluan Mahkota dalam pengakhiran hubungan kerja terhadap pekerja Sdr. Yosep Primadona membayarkan hak-hak pekerja sebagai berikut :

a. Uang Pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, masa kerja 8 (delapan) Tahun 9 (sembilan) bulan, upah Rp 3.385.800.- yaitu :

$$9 \times \text{Rp } 3.385.800.- = \text{Rp } 30.472.200.-$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 (empat puluh) ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, masa kerja 8 (delapan) tahun 9 (sembilan) bulan, upah Rp 3.385.800.- yaitu :

$$3 \times \text{Rp } 3.385.800.- = \text{Rp } 10.157.400.-$$

c. Sisa kekurangan uang pembayaran THR Keagamaan Tahun 2023 sebesar Rp 3.319.023.-

Total uang Pesangon ditambah uang Penghargaan Masa Kerja dan sisa kekurangan pembayaran THR tahun 2023, yaitu :

$$\text{Rp } 30.472.200.- + \text{Rp } 10.157.400.- + \text{Rp } 3.319.023.- = \text{Rp } 43.948.623.-$$

Terbilang : (Empat puluh tiga juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu enam ratus dua puluh tiga rupiah)

2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah anjuran ini diterima oleh para pihak dan apabila anjuran tertulis mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Halaman 5 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



9. Bahwa Mediator hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau berpendapat keputusan mutasi yang diberikan kepada Penggugat adalah sesuatu keputusan mutasi yang tidak dapat dibenarkan karena keputusan mutasi tersebut tidak pernah dibicarakan terlebih dahulu kepada Penggugat dan keputusan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan jabatan semula dengan status Driver/sopir (Level Staff) menjadi Driver/Sopir (Non Staff) dan mediator juga berpendapat keputusan yang dilakukan oleh Tergugat harus memiliki alasan yang jelas tanpa harus mengurangi hak-hak Penggugat ditempat bekerja semula, kemudian alasan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat karena alasan melakukan kesalahan tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat dan oleh karena itu mediator hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau berpendapat keputusan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

10. Bahwa mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau berpendapat keputusan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan kesepakatan hubungan kerja karena berdasarkan SK No. 018/HRGA/PKU/PNKT/IX/2015 tentang pengangkatan karyawan tetap menerangkan bahwa Penggugat bekerja dengan jabatan pada unit kerja di Regional Office/Kanwil Pekanbaru dan dimutasi ke kebun PT. Eluan Mahkota di Rokan Hulu Provinsi Riau dengan Jabatan Driver/sopir (non staff), mencermati surat keputusan mutasi bahwa jabatan Penggugat diturunkan dari semula sebagai karyawan level staff menjadi karyawan non staff dan oleh karena itu saudara Yosep Primadona beralasan demi hukum menolak perintah kerja yang bertentangan dengan kesepakatan hubungan kerja berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Kemudian mediator berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekrja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 36 huruf g pada poin (5) yang menyatakan "*memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan*". Dan besaran perhitungan uang

Halaman 6 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan.

11. Bahwa Penggugat menyatakan, tindakan Tergugat dengan memberikan mutasi kepada Tergugat adalah suatu hal yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, karena suatu keputusan mutasi yang diberikan setiap perusahaan kepada Karyawan/Buruh haruslah berdasarkan Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menerangkan "*Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi*". pada prinsipnya keputusan mutasi harus mengedepankan asas kepatutan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan oleh karena itu beralasan demi hukum Majelis Hakim menyatakan surat keputusan pemberitahuan mutasi Nomor :267/SK-M/HRD-RO/III/2023 yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum;

12. Bahwa Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat berdasarkan Surat Nomor.001/PHK/EMA-KBN/V/2023 tidak dilakukan dengan objektif dan kepatutan, karena Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diterbitkan pihak Tergugat berdasarkan perintah mutasi yang tidak sah dan bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan oleh karena itu beralasan demi hukum penerbitan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan dinyatakan batal demi hukum;

13. Bahwa dikarenakan Tergugat melakukan Perintah kerja melalui surat pemberitahuan mutasi yang tidak sesuai dengan kesepakatan hubungan kerja berdasarkan SK Nomor. 018/HRGA/PKU/PNKT/IX/2015 tentang pengangkatan karyawan tetap, yang mana Penggugat berdasarkan SK tersebut bekerja dengan jabatan driver/sopir (level staff) di unit kerja Region Office/Kanwil Pekanbaru, kemudian keputusan mutasi tersebut telah menurunkan hak serta jabatan Penggugat dan oleh karena itu tindakan Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, yaitu Pasal 48 Juncto Pasal 36 huruf (g) poin (5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya,

Halaman 7 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK, oleh karena itu patut kiranya beralasan demi hukum Majelis hakim dapat menyatakan Putus hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sejak putusan diucapkan.

14. Bahwa selain itu Tergugat diketahui tidak membayarkan Uang Hari Raya Keagamaan secara utuh melainkan hanya Rp. 499.000,- (empat ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah),

15. Bahwa akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja diantara Penggugat dan Tergugat maka selanjutnya Tergugat berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf (g) poin (5) maka Pekerja/Buruh berhak uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan, uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (1), (2), (3) dan kekurangan Pembayaran THR Tahun 2023 yang belum dibayarkan Tergugat sesuai surat anjuran No. 560/Disnakertrans-HK/1939 dan upah proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 dengan rincian sebagai berikut :

a. Uang Pesangon :

1 x 9 bulan upah x Rp. 3.385.800,- ----- Rp. 30.472.200,-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

1 x 3 bulan upah x Rp. 3.385.800,- ----- Rp. 10.157.400,-

c. Uang THR Tahun 2023

1 (satu) bulan upah yang belum dibayarkan-----Rp 3.319.023,-

d. Upah Proses :

6 x Rp. 3.385.800,- ----- Rp. 20.314.800,-

----- +

Total Keseluruhan **Rp. 64.263.423,-**

Halaman 8 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



(Terbilang : Enam puluh empat juta dua ratus enam puluh tiga ribu empat ratus dua puluh tiga rupiah))

16. Bahwa agar Tergugat mentaati Putusan Pengadilan ini, Penggugat memohon agar Tergugat dihukum membayar uang paksa (*Dwangsoom*) sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap ;

17. Bahwa mengingat gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang kuat, cukup beralasan dan sah menurut hukum Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini menetapkan bahwa putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat ;

18. Bahwa mengingat nilai gugatan ini diajukan di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dan berdasarkan bukti-bukti yang kuat, cukup dan sah menurut hukum, maka patut dan layak biaya yang timbul atas perkara ini dibebankan kepada Negara.

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat uraikan diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru c/q Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini berkenan agar memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Surat Keputusan Mutasi Nomor. 267/SK-M/HRD-RO/III/2023 yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menyatakan surat keputusan pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor :001/PHK/EMA-KBN/V/2023 adalah tidak sah dan batal demi hukum karena diawali dengan mutasi yang bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Putus hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sejak putusan diucapkan ;

Halaman 9 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 48 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, dan kekurangan Pembayaran THR Tahun 2023 yang belum dibayarkan Tergugat sesuai surat anjuran No. 560/Disnakertrans-HK/1939 dan Upah Proses dan upah proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 dengan rincian sebagai berikut :

a. Uang Pesangon :

1 x 9 bulan upah x Rp. 3.385.800,- -----Rp.
 30.472.200,-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

1 x 3 bulan upah x Rp. 3.385.800,- -----Rp.
 10.157.400,-

c. Uang THR Tahun 2023

1 (satu) bulan upah yang belum dibayarkan-----Rp
 3.319.023.-

d. Upah Proses :

6 x Rp. 3.385.800,- -----Rp. 20.314.800,-

-----+

Total Keseluruhan Rp. 64.263.423,-

(Terbilang :Enam puluh empat juta dua ratus enam puluh tiga ribu empat ratus dua puluh tiga rupiah))

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap ;

7. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan Tergugat ;

8. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara -----

SUBSIDAIR



Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo 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 EKSEPSI

GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*)

1. Tentang ketidakjelasan Gugatan terlihat jelas Penggugat dalam menyusun Gugatan, sebagaimana pada judul gugatan halaman pertama yang dikutip sebagai berikut "*Perihal: Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*". Sedangkan Penggugat di dalam Gugatannya sama sekali tidak mendalilkan dan tidak menguraikan terkait perselisihan antara Penggugat dan Tergugat sehingga posita gugatan terlihat sangat jelas Penggugat dalam menyusun Gugatan tidak konsisten dalam menggunakan tata cara Penyusunan Gugatan yang sesuai dengan ketentuan dan kaidah-kaidah hukum yang berlaku, sehingga Gugatan Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas, oleh karenanya Gugatan Penggugat tersebut haruslah dikesampingkan dan *NO (Niet Ontvankelijke)* atau setidaknya tidak dapat diterima;

2. Bahwa berdasarkan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Di dalam pasal 2 UU PPHI sudah diatur empat jenis perselisihan hubungan industrial. Adapun empat jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:

- Perselisihan hak,
- Perselisihan kepentingan,
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja,



- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, sebagaimana Tergugat sampaikan dalam Point 1 (satu), didalam judul Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja namun di dalam Posita dalil gugatan tidak menegaskan secara jelas dan pasti apa yang ingin di gugat sehingga objek yang di gugat dalam perkara a quo dianggap tidak memenuhi syarat dan dinyatakan tidak sempurna. Oleh sebab itu, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

3. Bahwa berdasarkan Posita Gugatan Penggugat pada Gugatannya sama sekali tidak mendalilkan dan memuat tentang Pemutusan Hubungan kerja namun pada Petitum Gugatan Penggugat pada poin 2. Hal. 10 yang dikutip sebagai berikut “*menyatakan Surat Keputusan Mutasi Nomor.267/SK-M/HRD-RO/III/2023 yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor.32 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*”.

Bahwa berdasarkan teori dari M. Yahya Harahap terkait pengertian dari *obscuur libel* yang menguraikan surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Lebih lanjut lagi, Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., menjelaskan terkait *obscuur libel* yaitu Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas, tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak dapat diterimanya tuntutan tersebut. Dalam gugatan yang diajukan tidak jelas permasalahannya atau kabur dikemukakan bahwa gugatan yang kabur adalah gugatan yang melawan hak dan tidak beralasan karena:

- Dasar hukum gugatan tidak jelas.
- Dasar peristiwa dan/atau fakta gugatan tidak jelas.
- Objek sengketa tidak jelas.

Obscuur libel juga terjadi pada gugatan jika antara *fundamentum petendi* (posita) dan petitum tidak berkesinambungan, tidak jelas / kabur atau saling bertentangan. Dalam petitum Penggugat, tidak ada yang membahas tentang sanksi pidana tentang perjanjian kerja dan surat pengangkatan karyawan maupun Tunjangan Hari Raya sehingga menjadi



terang dan jelas bahwa gugatan Penggugat kabur sehingga patut untuk gugatan Penggugat untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI No. 582 K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975, yang berbunyi "*karena petitum gugatan tidak jelas, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima*". Dimana gugatan dalam perkara *a quo* tidak menjelaskan pelanggaran dan cacat prosedur oleh Tergugat yang menjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja penggugat sehingga mengakibatkan ketidakjelasan masalah dalam perkara *a quo*. Oleh sebab itu, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menguraikan dalil-dalil Eksepsi & Jawabannya yang menjadi satu kesatuan dan tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini. Pada dasarnya Tergugat membantah dan menolak dengan tegas seluruh dalil Penggugat kecuali yang secara jelas dan tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Penggugat menjabarkan dalam dalil gugatannya pada halaman 2 angka 3 sebagaimana kutipan berikut:

"Bahwa pada tanggal 30 Maret 2023 Penggugat menerima Pemberitahuan mutasi kerja dengan No : 267/SK-M/HRD-RO/III/2023 dari tergugat agar melaksanakan mutasi ke kebun PT. Eluan Mahkota di Rokan Pulu."

Menanggapi dalil tersebut Tergugat sampaikan bahwa Surat Keputusan Mutasi No : 267/SK-M/HRD-RO/III/2023, tanggal 30 Maret 2023 yang telah dikeluarkan oleh Perusahaan/Tergugat telah sesuai dengan prosedur sebagai perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya dengan gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasi relatif sama yang dimana mutasi yang dilakukan oleh Tergugat adalah untuk penyegaran dan meningkatkan kualitas kerja Penggugat. Selain itu, tujuan dari mutasi dilakukan Penggugat agar karyawan dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda di perusahaan sehingga mutasi tersebut adalah sah dan sesuai peraturan. Hal ini

Halaman 13 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



tertuang dalam ketentuan Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terakhir diperbarui dengan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

3. Bahwa dalil gugatan pada angka 3 halaman 2, yaitu:

“adapun pemanggilan oleh HRD kepada Penggugat adalah membahas perihal mutasi serta Penggugat selanjutnya mempertanyakan kenapa Tergugat menerbitkan mutasi kepadanya dan mutasi kepadanya dan juga mempertanyakan apa salahnya ia sehingga Tergugat memberikan mutasi yang tidak sesuai bagi Penggugat”

Menanggapi dalil tersebut, perlu Tergugat luruskan bahwa alasan dimutasinya Penggugat berdasarkan Surat Keputusan Mutasi No : 267/SK-M/HRD-RO/III/2023, tanggal 30 Maret 2023 yang telah dikeluarkan oleh Perusahaan/Tergugat adalah :

1. Keterbatasan dan kekurangan tenaga kerja yang tersedia demi kelancaran kegiaian operasional Perusahaan;
2. Penyegaran yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk memperluas wawasan dan pengalaman sesuai dengan kemampuan.

Sehingga berdasarkan uraian di atas, pernyataan yang disampaikan Penggugat bahwa alasan mutasi yang tidak jelas adalah tidak tepat dan tidak berdasar, karena Tergugat sudah menjelaskan alasan dimutasinya Penggugat di dalam Surat Keputusan Mutasi No : 267/SK-M/HRD-RO/III/2023, tanggal 30 Maret 2023, maka patut dan adil gugatan Penggugat haruslah dikesampingkan atau ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

4. Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan yang telah di sahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Surat Nomor KEP. 4/HL.00.00/00.0000.220406004/B/III/2023 tanggal 24 Maret 2023, di dalam Peraturan Perusahaan Pasal 44 yang berbunyi :

“ 1. Hubungan kerja antara pekerja dengan Perusahaan putus karena :

- a) *Pekerja Mengundurkan diri;*



- b) Pekerja yang berhenti bekerja karena telah mencapai usia pensiun;
- c) Pekerja melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan kerja;
- d) Pekerja sakit berkepanjangan;
- e) Pekerja Meninggal dunia;
- f) Pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja karena Perusahaan menyalahi aturan;
- g) Pekerja tidak hadir tanpa izin/mangkir 5 (lima) hari berturut – turut;”

Dikarenakan Penggugat tidak hadir selama 5 (lima) hari sejak tanggal 2 Mei 2023 sampai dengan 08 Mei 2023, dan tidak ada itikad baik, maka Tergugat mengirimkan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No: 001/PHK/EMA-KBN/V/2023 sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sudah sesuai dengan Peraturan Perusahaan berdasarkan Pasal 44 Huruf G sesuai pada uraian di atas, maka patut dan adil gugatan Penggugat haruslah dikesampingkan atau ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

5. Bahwa, faktanya adalah sebelum Tergugat melakukan mutasi Penggugat, terlebih dahulu Tergugat telah menyampaikan dan memberikan waktu 1 (satu) bulan penuh kepada Penggugat untuk mempersiapkan dan mempertimbangkan mutasi tersebut, Namun hingga saat sampai tanggal efektif pelaksanaan mutasi, Penggugat tidak masuk kerja tanpa alasan dan tanpa adanya pemberitahuan kepada Tergugat, baik secara lisan maupun tertulis. Oleh karena itu Tergugat telah melakukan pemanggilan secara patut sebanyak 2 (dua) kali kepada Penggugat, yaitu:

- Surat Panggilan Kerja I (Pertama) Nomor : 001/V/Traksi/2023 tertanggal 4 Mei 2023 yang ditujukan kepada Sdr. Yosep Primadona;
- Surat Panggilan Kerja II (Kedua) Nomor : 002/V/Traksi-EMA/2023 tertanggal 6 Mei 2023 yang ditujukan kepada Sdr. Yosep Primadona;



Dikarenakan Penggugat tidak hadir selama 5 (lima) hari sejak tanggal 2 Mei 2023 sampai dengan 08 Mei 2023, dan tidak ada itikad baik, maka tergugat mengirimkan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No: 001/PHK/EMA-KBN/V/2023 tanggal efektif 09 Mei 2023 sehingga Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri atau diputus hubungan kerjanya. Oleh karena itu, maka patut dan adil gugatan Penggugat haruslah dikesampingkan atau ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

6. Bahwa dalil gugatan pada angka 14 halaman 8, yaitu:
"Bahwa selain itu Tergugat diketahui tidak membayarkan Uang Hari raya Keagamaan secara utuh melainkan hanya Rp. 499.000 (empat ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah)."

Bahwa untuk menanggapi dalil tersebut, sekiranya perlu Tergugat sampaikan Penggugat masih mempunyai kewajiban yang belum diselesaikan yaitu adanya utang Laporan Pertanggungjawaban Perjalanan Dinas (LPPD) yang belum dilunasi kepada Tergugat dari periode Januari 2022 sampai dengan Juni 2022 sebesar Rp.2.201.000 (dua juta dua ratus satu ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut :

- a) LPPD Januari 2022 sebesar Rp.1.114.000
- b) LPPD Februari 2022 sebesar Rp.270.000
- c) LPPD Maret 2023 sebesar Rp132.000
- d) LPPD Mei 2022 sebesar Rp. 275.000
- e) LPPD Juni 2022 sebesar Rp.410.000

Berdasarkan uraian tersebut diatas, bahwa Penggugat belum melaksanakan atas tanggung jawab kepada PT, Eluan Mahkota sehingga dengan demikian untuk mendapatkan THR pada tahun 2023 di potong dari Laporan Pertanggungjawaban Perjalanan Dinas (LPPD) yang belum di laporkan kepada Management Tergugat.

7. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 8 halaman 4 yang mendalilkan tentang tuntutan pembayaran khususnya pada Anjuran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Nomor : 560/Disnakertrans-HK/1939 tertanggal 04 Juli 2023 dengan isi anjuran sebagai berikut:

"MENGANJURKAN:

Halaman 16 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- Agar pihak perusahaan PT. Eluan Mahkota agar dapat membayarkan Hak-hak Pekerja Yosep Primadona sesuai dengan undang-undang Cipta Kerja PP 35 Tahun 2021 Pasal 48:

- Pesangon $1 \times 9 \times 33.385.800 =$
Rp30.472.200

- Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times 3 \times 3.385.800 =$
Rp10.157.400

- Uang THR Tahun 2023 $=$ Rp 3.319.023

- Upah Proses $6 \times 3.385.80 =$ Rp. 20.314.800

Total $=$ **Rp 39.617.110,-**

Perlu Tergugat luruskan, perhitungan pesangon pada Pasal 48 PP No. 35 tahun 2021 berhubungan dengan Pasal 36 huruf g PP No. 35 tahun 2021 sebagai berikut:

"Pasal 36 huruf g PP No. 35 tahun 2021:

Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
- Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
- Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
- Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjian; atau
- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja."

Sesuai dengan penjelasan Tergugat pada angka 9 (sembilan) yang dimana Pasal 51 PP No. 35 tahun 2021 menjelaskan hak-hak pekerja



apabila pekerja/buruh mangkir selama 5 (*lima*) hari atau lebih sedangkan perhitungan hak-hak pekerja/buruh Pasal 48 PP No. 35 tahun 2021 berlaku apabila pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja / buruh disebabkan oleh pengusaha sesuai yang diterangkan pada Pasal 36 huruf g PP No. 35 tahun 2021. Oleh karena itu, maka patut dan adil gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

8. Bahwa Penggugat mendalihkan dalam gugatannya pada angka 15 halaman 8 tentang uang pesangon yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat. Berdasarkan ketentuan Pasal 51 PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu:

“ Pasal 51 PP No. 35 tahun 2021:

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh 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 maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- *Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- *Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.”*

Berdasarkan uraian di atas, maka Penggugat tidak berhak menerima uang pesangon karena Penggugat telah mangkir dari pekerjaan sehingga dengan demikian Penggugat hanya berhak untuk uang penggantian hak berdasarkan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 51. Bahwa karena Penggugat tidak juga mematuhi dan menghadiri Surat Panggilan Kerja Nomor : 001/V/Traksi/2023, tertanggal 4 Mei 2023 dan Nomor : 002/V/Traksi-EMA/2023, tertanggal 6 Mei 2023 sejak tanggal 02 Mei 2023 sampai dengan 08 Mei 2023 yang berarti Penggugat telah mangkir dari pekerjaannya selama 5 (*lima*) hari. Oleh karena itu, maka patut dan adil gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).



9. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 16 halaman 9, yaitu:

“Bahwa agar Tergugat mentaati putusan pengadilan ini, Penggugat memohon agar Tergugat dihukum membayar uang paksa (Dwangsoom) sebesar Rp 500.505 (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) perhari setiap keterlambatannya menjalankan Putusan pengadilan terhitung semenjak putusan diucapkan dan/atau bekekuatan hukum tetap;”

Bahwa sudah sangat jelas terlihat Penggugat memuat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) dalam petitumnya adalah perbuatan yang kurang elok dan semata-mata hanya ingin mencari keuntungan dari Perselisihan Hubungan Industrial ini sementara pada faktanya adalah Penggugat sejak bermasalah di perusahaan Tergugat dengan adanya dugaan kelalaian dalam mengendarai mobil sehingga mobil operasional milik Tergugat rusak karena menabrak bahu jalan dan kaca mobil tersebut di lempar oleh orang tidak dikenal.

Uraian dalil Penggugat di atas harus di tolak karena tidak berdasar dan tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, bahwa Berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No.307 K/Sip/1976 tanggal 7 Desember 1976, karena tuntutan melaksanakan putusan pengadilan adalah bersifat eksekusi riil sehingga tidak dapat dituntut dengan *Dwangsom*.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan dalil-dalil yang Tergugat sampaikan di atas, mohon agar Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dapat memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi dan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
3. Menyatakan Surat Keputusan Mutasi No:267/SK-M/HRD-RO/III/2023 sah dihadapan Hukum.
4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*“Niet Ontvankelijk Verklaard”*);

Halaman 19 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2. Menyatakan Penggugat mangkir yang mengakibatkan Penggugat telah dianggap mengundurkan diri;

Jika Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi dan Jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dalam duplik tanggal 21 Agustus 2023 dan terhadap replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam Duplik tanggal 24 Agustus 2023;

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

1. Fotokopi SK Pengangkatan Karyawan Tetap Level Staff No.018/HRGA-PKU/PNKT/IX/2015 bukti mana fotokopi dari fotokopi dan telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda-----**P-1**;
2. Fotokopi Surat Slip Gaji Sdr.Yosep Primadona Periode Maret 2023. telah dicocokkan sesuai dengan aslinya telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti ----- **P- 2**;
3. Fotokopi SK MUTASI No.267/SK-M/HRD-RO/III/2023.telah dicocokkan sesuai dengan aslinya telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti **P-3**;
4. Fotokopi Surat Panggilan Mutasi Kerja I (Pertama) No.001/V/TRAKSI/2023 ditujukan Kepada Sdr.Yosep Primadona.telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti ----- **P-4**;
5. Fotokopi Surat Panggilan Mutasi Kerja II (Kedua)No.002/V/TRAKSI-EMA/2023,ditujukan Kepada Sdr.Yosep.telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti ----- **P-5**;
6. Fotokopi Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja/PHK No.001/PHK/EMA-KBNV/2023.telah dicocokkan sesuai dengan aslinya telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti ----- **P-6**;
7. Fotokopi Surat Permohonan Perundingan Bipartit I (Satu) No.007/BIPARTIT/MF&P/IV/2023. telah dicocokkan sesuai dengan aslinya telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti----- **P-7**;
8. Fotokopi Surat Permohonan Perundingan Bipartit II (Kedua) No.008/BIPARTIT/MF&P/V/2023.telah dicocokkan sesuai dengan aslinya telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti ----- **P-8**;



9. Fotokopi Bukti Transaksi Penerimaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) dari Rekening PT ELUAN MAHKOTA kepada Sdr. Yosep Primadona Periode April 2023. telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti ---- **P-9**;

10. Fotokopi Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No..560/Disnakertrans-HK/1939 tanggal 04 Juli 2023. telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda-----**P-10**;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Penggugat juga menghadirkan saksi-saksi yaitu: 1. **Fitri Dewi Abely** dan 2. **Akwila Rekky Petrus Damanik**, 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 alat bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Johan Sentosa No:62 Tanggal 03 September 2019. *Telah dicocokkan sesuai dengan aslinya telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti-----* **T-1**;

2. Fotokopi Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Eluan Mahkota No:AHU-AH.01.03-0332853. telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda-----**T-2**;

3. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Eluan Mahkota tahun 2023-2025. *telah diberi materai cukup dan diberi tanda bukti-----* **T-3**;

4. Fotokopi Surat Keputusan No:267/SK-M/HRD-RO/III/2023 tanggal 30 Maret 2023. telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda-----**T-4**;

5. Fotokopi Panggilan Kerja I No:001/Traksi/2023 Tanggal 04 Mei 2023. telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda-----**T-5**;

6. Fotokopi Panggilan Kerja II No:002/V/Traksi-EMA /2023 Tanggal 06 Mei 2023. telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda-----**T-6**;

7. Fotokopi Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No:001/PHK/EMA-KBN/2023. telah dibubuhi materai secukupnya, diberi tanda-----**T-7**;



Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Tergugat juga telah menghadirkan saksi-saksi di persidangan yaitu 1. **Al Hafiz Amin Siry** dan 2. **Hendra Ade Syaputra Simatupang**, masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa para pihak telah menyampaikan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 27 September 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan Eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili, maka Eksepsi tersebut akan dipertimbangkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah mengenai gugatan kabur/*obscuur libel* dengan alasan pada pokoknya susunan gugatan tidak konsisten dalam menggunakan tata cara penyusunan gugatan yang sesuai dengan ketentuan dan kaidah-kaidah hukum yang berlaku, dalam posita gugatan tidak menegaskan secara jelas dan pasti apa yang ingin di gugat sehingga objek yang di gugat dalam perkara a quo dianggap tidak memenuhi syarat dan dinyatakan tidak sempurna, gugatan sama sekali tidak mendalilkan dan memuat tentang Pemutusan Hubungan Kerja;

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

Menimbang, bahwa mengenai syarat formil dan materil pengajuan gugatan telah datur dalam ketentuan Pasal 8 RV dimaksud yang pada pokoknya sebuah gugatan harus memuat:

1. Identitas para pihak
2. Dasar atau dalil gugatan/ posita /fundamentum petendi berisi tentang peristiwa dan hubungan hukum



3. Tuntutan/petitum terdiri dari tuntutan primer dan tuntutan subsider/tambahan

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

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

Menimbang, bahwa petitum adalah bagian yang dimohonkan atau dituntut oleh Penggugat supaya diputuskan oleh pengadilan, sehingga petitum tersebut akan mendapat jawaban nantinya dalam ditum atau amar putusan pengadilan oleh karenanya antara posita dan petitum gugatan haruslah sejalan. Bahwa berdasarkan ajaran doktrin dalam hukum acara perdata terkait *obscuur libel* dimana gugatan harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas, tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak dapat diterimanya tuntutan tersebut. Dalam gugatan yang diajukan tidak jelas permasalahannya atau kabur dikemukakan bahwa gugatan yang kabur adalah gugatan yang melawan hak dan tidak beralasan karena:

- Dasar hukum gugatan tidak jelas.
- Dasar peristiwa dan/atau fakta gugatan tidak jelas.
- Objek sengketa tidak jelas.
- Posita dan petitum tidak sejalan

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim menelaah secara cermat uraian gugatan Penggugat dalam surat gugatannya, Majelis Hakim berpendapat bahwa surat gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil dan materil sebuah surat gugatan dimana telah jelas pihak-pihak dalam petrkara *a quo* , dan antara posita dan petitum gugatan sudah sejalan pada pokoknya gugatan Penggugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan surat keputusan pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor :001/PHK/EMA-KBN/V/2023 adalah tidak sah dan batal demi hukum karena diawali dengan mutasi yang bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

Halaman 23 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2003 tentang Ketenagakerjaan dan oleh karenanya Penggugat menuntut dibayarkan hak-haknya atas pemutusan hubungan kerja tersebut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan oleh karenanya dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

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 Agustus Tahun 2014;
2. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan surat pemberitahuan tentang pemutusan hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 9 Mei 2023 dengan surat nomor No: 001/PHK/EMA-KBN/V/2023 dengan alasan mangkir dan telah diberikan surat panggilan;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang memutasi Penggugat sebagai supir dari RO Pekanbaru ke kebun Rokan Hulu yang tidak diterima oleh Penggugat dan kemudian diputus hubungan kerjanya dengan alasan mangkir yang didalilkan oleh Penggugat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan alasan mutasi Penggugat berdasarkan Surat Keputusan Mutasi No : 267/SK-M/HRD-RO/III/2023, tanggal 30 Maret 2023 yang telah dikeluarkan oleh Perusahaan/Tergugat adalah karena keterbatasan dan kekurangan tenaga kerja yang tersedia demi kelancaran kegiatan operasional Perusahaan dan penyegaran yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk memperluas wawasan dan pengalaman sesuai dengan kemampuan Penggugat oleh karena Penggugat tidak melaksanakan tugas setelah mutasi dan telah pula dipanggil, maka hubungan kerja diputus oleh Tergugat karena mangkir sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan yang berlaku, dengan demikian pemutusan hubungan kerja Penggugat sudah sah menurut hukum, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi



dasar petitum gugatan angka 2 yang berbunyi," Menyatakan Surat Keputusan Mutasi Nomor. 267/SK-M/HRD-RO/III/2023 yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah **tidak sah dan batal demi hukum** karena bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan petitum pokok gugatan angka 3 yang berbunyi," Menyatakan surat keputusan pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor :001/PHK/EMA-KBN/V/2023 adalah tidak sah dan batal demi hukum karena diawali dengan mutasi yang bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan";

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

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

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

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-10 dan Saksi-saksi yaitu 1. **Fitri Dewi Abely** dan 2. **Akwila Rekky Petrus Damanik**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-7 dan Saksi-saksi yaitu 1. **Al Hafiz Amin Siry** dan 2. **Hendra Ade Syaputra Simatupang**;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat **P-1** tentang SK Pengangkatan Karyawan Tetap Level Staff No.018/HRGA-PKU/PNKT/IX/2015 Saksi **Al Hafiz Amin Siry** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 8 September 2014 dan Saksi **Fitri Dewi Abely** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat diangkat sejak tahun 2015, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2014 dan baru diangkat menjadi pekerja tetap sejak tanggal 3 September 2015 dengan demikian hingga diputus hubungan kerjanya Penggugat telah bekerja 8 (delapan) tahun lebih;



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-2** tentang Slip Gaji Sdr.Yosep Primadona Periode Maret 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Fitri Dewi Abely** yang pada pokoknya menerangkan bahwa mutasi Penggugat dari staf ke non staf tidak ada penurunan upah namun terjadi penurunan penghasilan, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim menemukan fakta upah Penggugat terdiri dari upah pokok sejumlah Rp2.700.000,00 dan tunjangan tetap berupa uang makan dan transport sejumlah Rp800.000,00 dengan demikian upah tetap Penggugat adalah Rp3.500.000,00 dan setelah potongan BPJS upah pokok dan tunjangan bersih yang diterima Penggugat Rp3.385.800,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-3=T-4** berupa SK MUTASI No.267/SK-M/HRD-RO/III/2023. Tanggal 30 Maret 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi **Fitri Dewi Abely, Akwila Rekky Petrus Damanik, Al Hafiz Amin Siry, dan Hendra Ade Syaputra Simatupang** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah dimutasi dari Pekanbaru ke kebun Tergugat di Rokan Hulu, bahwa saksi **Fitri Dewi Abely** juga menerangkan bahwa Penggugat menjadi bingung dan tidak mengetahui alasan mutasi tersebut karena tidak ada pemberitahuan sebelumnya, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah memutasi Penggugat dengan jabatan supir dari Kantor Regional Pekanbaru tetap sebagai supir ke kebun EMA milik Tergugat di Rokan Hulu yang efektif berlaku sejak tanggal 1 Mei 2023 dengan langsung mengeluarkan surat mutasi tanpa pemberitahuan sebelumnya walalupun kepada Penggugat diberikan waktu selama sebulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi **Fitri Dewi Abely** yang pada pokoknya menerangkan dengan Penggugat status penggugat berubah dari karyawan staf menjadi karyawan SKU/non-staf, selanjutnya berdasarkan keterangan saksi **Akwila Rekky Petrus Damanik** yang pada pokoknya menerangkan bahwa level Penggugat turun dari staf menjadi non-staf, upah juga turun karena level staf ada tunjangan-tunjangan tertentu yang tidak didapatkan pada level non-staf, bahwa berdasarkan keterangan saksi **Al Hafiz Amin Siry** yang pada pokoknya menerangkan bahwa antara karyawan staf dan non-staf hanyalah bentuk pengelompokan semata yang didasarkan pada tugas dan tanggung jawab posisi Penggugat sebagai supir di Pekanbaru dan di kebun adalah sama dengan upah yang tetap namun untuk supir di kebun mendapat fasilitas rumah, listrik dan air, dan berdasarkan keterangan saksi **Hendra Ade Syaputra Simatupang** yang pada pokoknya menerangkan tidak

Halaman 26 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



ada perbedaan antara tugas Penggugat sebagai supir di Pekanbaru maupun di kebun EMA Rohul, berdasarkan hal tersebut diatas, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perbedaan antara jabatan supir-staf dengan supir-non staf adalah berada pada adanya tunjangan bagi supir-staf dan tunjangan dimaksud tidak diberikan kepada supir-non staf namun diganti dalam bentuk *in natura* dengan fasilitas lain berupa perumahan, listrik dan air;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-5=T-6** berupa Surat Panggilan Kerja II (Kedua)No.002/V/TRAKSI-EMA/2023 tanggal 6 Mei 2023, dan bukti T-5 berupa Panggilan Kerja I No:001/Traksi/2023 Tanggal 04 Mei 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Akwila Rekky Petrus Damanik** yang pada pokoknya menerangkan ada panggilan I dan II terhadap Penggugat dan saksi **Al Hafiz Amin Siry** yang pada pokoknya menerangkan panggilan dibuat oleh unit kerja yang baru, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa setelah dimutasi Penggugat tidak melaksanakan tugas di tempat yang baru hingga tanggal 6 Mei 2023 dan kepadanya telah dilakukan pemanggilan oleh unit kerja tujuan sebanyak 2(dua) kali masing-masing pada tanggal 4 dan tanggal 6 Mei 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-6=T-7** berupa Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja/PHK No.001/PHK/EMA-KBN/V/2023 bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Akwila Rekky Petrus Damanik** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan alasan tak masuk kerja yang berawal dari mutasi yang dilakukan oleh Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat tidak melaksanakan tugas di tempat yang baru setelah dimutasi oleh Tergugat sehingga Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan alasan mangkir 5(lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil sebanyak 2(dua) kali;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-7** berupa Surat Permohonan Perundingan Bipartit I (Satu) No.007/BIPARTIT/MF&P/IV/2023 dan bukti **P-8** berupa Surat Permohonan Perundingan Bipartit II (Kedua)No.008/BIPARTIT/MF&P/V/2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat tidak menerima atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dan mengajukan perundingan secara bipartite kepada Tergugat, bahwa berdasarkan uraian dalam kedua surat permohonan perundingan bipartite tersebut Penggugat secara tegas menyatakan menolak mutasi yang menurut Penggugat tidak sesuai peraturan perundang-undangan



yang berlaku, oleh karenanya Penggugat menuntut dibayarkan hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-9** berupa Bukti Transaksi Penerimaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) dari Rekening PT ELUAN MAHKOTA kepada Sdr. Yosep Primadona Periode April 2023 dan keterangan saksi **Fitri Dewi Abely** yang pada pokoknya menerangkan bahwa saat lebaran ledul Fitri tahun 2023 Penggugat hanya menerima Tunjangan Hari Raya /THR sejumlah Rp499.000,00, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah melakukan pemotongan THR Penggugat;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat T-3 tentang Peraturan Perusahaan PT. Eluan Mahkota tahun 2023-2025 dan saksi **Al Hafiz Amin Siry** yang pada pokoknya menerangkan bahwa di Perusahaan ada Peraturan Perusahaan dan mengatur mengenai mutasi karyawan, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dilaksanakan melalui sarana berupa Peraturan Perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian gugatan dan jawab jinawab dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berpendapat awal perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah adanya mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa pemberitahuan terlebih dahulu yang kemudian tidak dilaksanakan oleh Penggugat sehingga Penggugat dipanggil sebanyak 2 (dua) kali oleh Tergugat yang juga tidak dipenuhi oleh Penggugat hingga akhirnya Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan alasan mangkir 5 (lima) hari atau lebih dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali, bahwa dalam hal ini Majelis Hakim memandang persoalan mutasi Penggugat tersebutlah yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak;

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 penempatan tenaga kerja sesuai ketentuan ayat (1) dan



ayat (2) Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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;

Menimbang, bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mengatur secara normatif mengenai mutasi pekerja dengan demikian ketentuan mengenai mutasi tersebut dapat diatur sebagai syarat kerja dalam Perjanjian Kerja, peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama dengan memperhatikan secara objektif baik kepentingan pengusaha maupun kepentingan pekerja sehingga tercapai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang berlangsung atas dasar kesepakatan sukarela antara para pihak untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan adil sehingga dapat dihindari kesewenang-wenangan antara satu dengan yang lain dalam pelaksanaan mutasi dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan mengenai mutasi karyawan diatur dalam ketentuan Pasal 8 Peraturan Perusahaan Tergugat yang mengatur antara lain perusahaan dapat memutasi karyawan dari suatu jabatan atau lokasi lain ke seluruh lokasi Perusahaan sesuai kebutuhan bisnis dan

Halaman 29 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



dalam rangka pengembangan karyawan. Bahwa dalam pasal dimaksud juga diatur bahwa dalam hal karyawan akan dimutasikan, terlebih dahulu diberitahukan kepada yang bersangkutan. Bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai mutasi diatur dalam Pasal 16 Peraturan Perusahaan yang pada pokoknya mutasi harus melalui pengusulan dari atasan karyawan yang memuat dasar pertimbangan mengenai prestasi, kondite maupun kebutuhan perusahaan, dan setelah disetujui Management, maka mutasi dimaksud dituangkan dalam sebuah Surat Keputusan Management yang selanjutnya disampaikan kepada karyawan yang bersangkutan oleh Departemen HRD atau oleh atasan langsungnya. Bahwa selanjutnya Peraturan Perusahaan Tergugat juga telah mengatur mengenai sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dimana salah satunya adalah sanksi atas penolakan mutasi diberikan Surat Peringatan Pertama (SP 1) (vide Pasal 41 ayat (1) huruf n). Bahwa ketentuan Pasal 8 Peraturan Perusahaan Tergugat diatas harus dimaknai mutasi harus diberitahukan terlebih dahulu kepada karyawan sebelum dikeluarkan Surat Keputusan Management. Bahwa selama sidang pemeriksaan perkara *a quo* Majelis Hakim tidak menemukan fakta yang didukung alat bukti yang memadai mengenai proses mutasi Penggugat telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 16 Peraturan Perusahaan dimaksud;

Menimbang, bahwa selanjutnya sesuai ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan Tergugat Pasal Pasal 41 ayat (1) huruf n, sanksi atas penolakan mutasi adalah berupa Surat Peringatan Pertama (SP 1), oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat kepada Tergugat yang menolak mutasi seharusnya diberikan pembinaan dengan pemberian sanksi berupa surat peringatan sebagaimana ketentuan dimaksud bukan diberikan surat panggilan yang secara logika hampir dapat dipastikan tidak akan dipenuhi oleh Penggugat. Berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat pemberian surat panggilan yang dilakukan oleh Tergugat menjadi tidak relevan dan tidak berdasar hukum oleh karenanya harus dikesampingkan dengan demikian pemutusan hubungan kerja melalui Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No:001/PHK/EMA-KBN/2023 tidak berdasar hukum dan oleh karenanya harus dinyatakan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku oleh karenanya harus dinyatakan batal demi hukum. Berdasarkan hal tersebut, petitum pokok gugatan Penggugat angka 2 dan angka 3 tersebut dapat dikabulkan;

Halaman 30 dari 34 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan lagi hubungan kerjanya dengan Tergugat, maka hubungan kerja Penggugat harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan dengan demikian petitum gugatan angka 4 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, dan Penggugat telah pula menegaskan niatnya untuk tidak melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat, maka sesuai 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 kepada Penggugat dengan masa kerja 8 (delapan) tahun lebih dibayarkan hak-hak berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak dan kepadanya diberikan upah poses selama 6 bulan. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (1) yang menyatakan bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap oleh karena sesuai fakta persidangan upah pokok dan tunjangan tetap berupa uang makan dan transport yang diterima Penggugat adalah Rp3.385.800,00. Bahwa oleh karena THR Penggugat tahun 2023 dibayarkan sejumlah Rp499.000,00, maka Penggugat dinyatakan berhak atas kekurangan THR dimaksud yaitu $Rp3.385.800,00 - Rp499.000,00 = Rp2.886.800,00$, dengan demikian penghitungan seluruh hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon : $1 \times 9 \times Rp3.385.800,00 = Rp30.472.200,00$;
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja : $3 \times Rp3.385.800,00 = Rp10.157.400,00$;
- c. Uang Penggantian Hak : Nihil
- d. Kekurangan THR 2023 = $Rp2.886.800,00$;
- e. Upah Proses : $6 \times Rp3.385.800,00 = Rp20.314.800,00$;



Jumlah

=Rp63.831.200,00;

Yang dibulatkan menjadi **Rp63.831.000,00 (enam puluh tiga juta delapan ratus tiga puluh satu ribu rupiah)**

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka petitum Penggugat angka 5 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 6 berupa pembayaran uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.505,- (lima ratus ribu lima ratus lima rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan putusan ini terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan/atau berkekuatan hukum tetap, dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim tidak cukup beralasan menurut hukum, karena sesuai Pasal 606a Rv Juncto 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 terhadap petitum gugatan angka 7 untuk menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan Tergugat, oleh karena terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum dan guna menghindari kesulitan bagi Penggugat sendiri apabila di kemudian hari terdapat putusan yang berbeda, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 7 tersebut harus 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 Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 8 dan Pasal 606a RV, Pasal 32, Pasal 156, dan Pasal 157 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan 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 :

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tersebut tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Keputusan Mutasi Nomor. 267/SK-M/HRD-RO/III/2023 yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku
3. Menyatakan surat keputusan pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor :001/PHK/EMA-KBN/V/2023 adalah tidak sah dan batal demi hukum;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan;
5. Menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, kekurangan THR 2023 dan Upah Proses dengan jumlah seluruhnya **Rp63.831.000,00 (enam puluh tiga juta delapan ratus tiga puluh satu ribu rupiah)**
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp425.000,00 (empat ratus dua puluh lima ribu rupiah)**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru , pada hari Kamis, tanggal 5 Oktober 2023, oleh kami, **ANDI HENDRAWAN, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua , **ARSYAWAL, SE., S.H.** dan **RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 18 Juli 2023, putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 12 Oktober 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu ROSDIANA SITORUS, S.H., Panitera



Direktoran Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan@mahkamahagung.go.id

Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, SE., S.H.

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

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

Panitera Pengganti,

ROSDIANA SITORUS, S.H.

Perincian biaya :

1. Panggilan Tergugat.....	:	Rp375.000,00;
2. AT	:	Rp50.000,00;
K	:	_____
Jumlah	:	Rp425.000,00;

(empat ratus dua puluh lima ribu rupiah)