



**PUTUSAN**

**Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**(1.1)** Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, yang mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**GATOT BUDYANTO**, Umur 41 tahun, Jenis kelamin laki-laki, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat Jl. Kupang Gunung Timur 5 Raya No. 9, Surabaya, Pekerjaan wiraswasta, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Ferdinandus Noe, S.H., dan Reston Tamba, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Advokat FERDINANDUS NOE, S.H. & PARTNERS Beralamat di Perum Griya Citra Asri RM 11A No. 07 Sememi-Surabaya, alamat email: [ferdinopradi@gmail.com](mailto:ferdinopradi@gmail.com) berdasarkan Surat Kuasa tanggal 13 Maret 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 1569/HK/III/2024 tanggal 26 Maret 2024, sebagai Penggugat;

**L a w a n**

**PT ASTHA MAKMUR LESTARI** yang berkedudukan di Jalan Jl. Pacar Keling No. 93 Surabaya, yang diwakili oleh Sani Halim Pranoto jabatan Direksi PT Astha Makmur Lestari, berdasarkan Akta Pendirian Nomor 05 tanggal 6 Juni 2022, yang dibuat oleh Notaris dan PPAT Rr.Ani Widyasari, S.H., dalam hal ini memberikan kuasa kepada Samian, S.H., Advokat/Pengacara pada Kantor "ADVOKAT dan KONSULTAN HUKUM SAMIAN, S.H. & REKAN" Perumahan Kahuripan Nirwana Villace Blok C15/19 Sumpat Sidoarjo, alamat email: [samiansh12@gmail.com](mailto:samiansh12@gmail.com) berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Mei 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 2921/HK/V/2024 tanggal 30 Mei 2024, sebagai Tergugat;

**(1.2)** Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;  
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;  
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

*Hal. 1 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*



## 2. TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 26 Maret 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 21 Mei 2024 dalam Nomor Register 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Sby telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT Astha Makmur Lestari selaku Tergugat yang beralamat di Jl. Pacar Keling No. 93 Surabaya;
2. Bahwa Penggugat kenal dengan Tergugat selama Penggugat menjadi Pekerja atau Buruh di PT Astha Makmur Lestari dengan masa pengabdian 15 tahun terhitung sejak tahun 2009, masih di Jalan Sidosermo Surabaya kemudian pindah di Pacar Keling No. 93 Surabaya sampai dengan sekarang;
3. Bahwa, Penggugat telah menjalankan kewajibannya dengan upah dibayar sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per-bulan, upah Penggugat dibayar tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum Kota Surabaya;
4. Bahwa, selama ini Penggugat bekerja dengan jabatan terakhir sebagai Staff Gudang di PT Astha Makmur Lestari sampai dengan sekarang;
5. Bahwa, Pada tanggal 6 Agustus 2018 Penggugat menerima surat Nomor: 001/AML-SP3G/VIII/2018, Perihal: peringatan ke III (ke tiga);
6. Bahwa, pada tanggal 10 Agustus 2018 Penggugat menerima surat lagi nomor 01/P-SP-VIII-2018 perihal: introspeksi karyawan bersangkutan, mulai Jumat 10 Agustus sampai dengan Selasa 14 Agustus 2018, dan Rabu tanggal 15 Agustus untuk menemui personalia di kantor lebih lanjutnya;
7. Bahwa, pada tanggal 16 Agustus 2018 Penggugat menerima surat lagi dengan nomor 02/P-SS/VIII/2018, perihal: Skorcing mulai tanggal 16 Agustus 2018 sampai pemberitahuan lebih lanjut;
8. Bahwa, setelah adanya perbuatan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan tidak memberikannya surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat adalah Perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Hal. 2 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



9. Bahwa, oleh karena pada tanggal 4 Oktober 2018 kemudian Penggugat mencatatkan Perselesaian Putus Hubungan Kerja sepihak pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (*incasu*: Anjuran Mediator Hubungan Industrial nomor 124/PHI/XI/2021 pada tanggal 16 November 2021 tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara PT Astha Makmur Lestari dengan Sdr. Gatot Budyanto;
10. Bahwa, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim meletakkan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak;
11. Bahwa, berdasarkan hal tersebut di atas maka Tergugat telah melanggar ketentuan peraturan per-Undang-undangan yang berlaku, oleh karena mohon kepada Majelis Hakim yang menangani perkara ini, untuk menghukum Tergugat membayar ganti rugi berupa uang pesangon kepada Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja, secara tunai dan sekaligus sebesar Rp88.630.414,92 (delapan puluh delapan juta enam ratus tiga puluh ribu empat ratus empat belas koma sembilan dua rupiah) dan sekaligus lunas sehari sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap;
12. Bahwa, adapun yang menjadi hak dari Penggugat yang diajukan Penggugat adalah sesuai dengan peraturan per undang-undangan yang berlaku, dengan rincian sebagai berikut;
- Uang pesangon  $1 \times 9 \times \text{Rp}5.725.479,00 = \text{Rp}51.529.311,00$
- Uang penghargaan masa kerja  $1 \times 6 \times \text{Rp}5.725.479,00 = \text{Rp}34.352.874,00$
- $\text{Rp}85.882.185,00$
- Uang pengantian hak  $12 \times \text{Rp}229.019,16 = \text{Rp}2.748.229,92$
- Total = Rp88.630.414,92 terbilang (delapan puluh delapan juta enam ratus tiga puluh ribu empat ratus empat belas koma sembilan dua rupiah);
13. Bahwa, untuk menjamin agar Tergugat bersedia melaksanakan isi putusan ini, maka Penggugat mohon kiranya kepada Majelis Hakim agar berkenan untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 per-hari (satu juta rupiah) per-Hari terhitung sehari sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap;
14. Bahwa, gugatan Penggugat dalam perkara ini berdasarkan bukti otentik yang tak terbantahkan, maka Penggugat mohon pada Majelis Hakim agar putusan dalam perkara ini serta merta, dilaksanakan terlebih dahulu

Hal. 3 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



meskipun ada upaya hukum banding, kasasi dan peninjauan kembali termasuk perlawanan maupun upaya hukum lainnya;

Bahwa atas apa yang terurai di atas, maka dengan ini Penggugat mohon pada Majelis Hakim memeriksa Perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk berkenan mengabulkan gugatan yang diajukan Penggugat dan memutus dengan amar putusan sebagai berikut;

**MENGADILI**

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat bertentangan dengan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan tidak memberikanya surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat batal demi Hukum;
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar ganti rugi berupa uang Pesangon, Uang Penghargaan Uang Masa Kerja dan Uang Penggantian hak sebesar Rp88.630.414,92 (delapan puluh delapan juta enam ratus tiga puluh empat ratus empat belas rupiah koma sembilan puluh dua);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi berupa uang pesangon kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut;  
$$\text{Uang pesangon } 1 \times 9 \times \text{Rp}5.725.479,00 = \text{Rp}51.529.311,00$$
$$\text{Uang penghargaan masa kerja } 1 \times 6 \times \text{Rp}5.725.479,00 = \text{Rp}34.352.874,00$$
$$\text{Rp}85.882.185,00$$
$$\text{Uang penggantian hak } 12 \times 229.019,16 = \text{Rp}2.748.229,92$$
$$\text{Total} \quad \text{Rp}88.630.414,92$$
6. Menghukum untuk membayar uang paksa *dewangsom* kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Putusan perkara ini;
7. Menyatakan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak;
8. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi;
9. Memerintahkan Tergugat untuk Patuh terhadap isi Putusan ini;

Hal. 4 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



10. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya Perkara;

Atau, Apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon untuk memberikan Putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

(2.2) Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

(2.3) Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan, Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

(2.4) Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

(2.5) Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

(2.6) Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membawa surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

(2.7) Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI.

1. Bahwa Tergugat membantah dengan tegas seluruh dalil-dalil yang di ajukan oleh Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
2. Bahwa dalam gugatan yang di ajukan oleh Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan terlalu mengada ada terdapat pertentangan, tidak jelas serta tidak rinci dan tidak cermat sebagaimana dalam posita maupun petitum dari Penggugat, sehingga gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*);
3. Bahwa gugatan Penggugat telah daluwarsa oleh karena fakta terjadi perkara tahun 2018 dan telah terbit anjuran mediator Hubungan Industrial Disnaker kota Surabaya No. 124/PHI/IX/2021 pada 16 November 2021, bahwa berdasarkan putusan MK No.94/PUU-XXI/2023 dalam amar putusannya berbunyi Gugatan oleh pekerja buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukan keputusan dari pihak Penguasa. Oleh karena itu Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa perkara untuk menolak gugatan Penggugat karena gugatan telah kedaluwarsa;

Hal. 5 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby





4. Memohon Kepada Yang Mulia Majelis Hakim memeriksa perkara untuk menolak Gugatan untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

II. DALAM POKOK PERKARA.

1. Bahwa Segala hal yang telah Tergugat uraikan dan sampaikan dalam Eksepsi adalah satu kesatuan dengan jawaban dalam pokok perkara ini sepanjang masih relevan dan berkaitan;
2. Bahwa Tergugat Menolak seluruh dalil-dalil Penggugat yang telah di sampaikan kecuali yang secara tegas di akui dan di benarkan Tergugat dalam persidangan;
3. Bahwa apa yang di kemukaan Penggugat pada dalil 2 tidak benar, bahwa Penggugat sesuai data Tergugat adalah karyawan PKWTT mulai sejak 05 Mei 2017 dan oleh karena itu dasar dalil Penggugat tidak benar itu harusnya gugatan Penggugat di tolak seluruhnya;
4. Bahwa Penggugat pada dalil 5 dalam gugatan Penggugat tidak menjelaskan dasar sebab Penggugat kenapa sampai Penggugat menerima surat peringatan III (tiga) dari Tergugat;
5. Bahwa Penggugat semasa kerja *kondite* sangat jelek dan tidak ada niatan untuk bekerja, dengan bukti absensi Penggugat dalam 6 bulan sangat tidak disiplin, terlihat sejak bulan Januari 2018 sampai Juni 2018 Penggugat masuk kerja hampir tiap hari terlambat;
6. Bahwa atas ketidakdisiplinan dan cara kerja Penggugat yang sangat jelek, maka pada 23 Juni 2018 Penggugat membuat surat pernyataan bermaterai yang intinya Penggugat akan berubah untuk kedisiplinan dan cara kerja, dan apabila mengulangi lagi Penggugat bersedia mengundurkan diri;
7. Bahwa faktanya Penggugat tidak dapat merubah cara kerja, fakta pada bulan Juni dan Juli 2018 Penggugat bekerja dengan serapangan, tidak menghiraukan perintah atasan untuk melaksanakan SOP yang telah di sepakati, yang mengakibatkan kondisi barang gudang tidak sesuai dengan stok gudang, sehingga SP III diberikan kepada Penggugat;
8. Bahwa dalil Penggugat pada angka 8 (delapan), Penggugat tidak dapat membuktikan fakta atau bukti terjadi PHK sehingga dalil Penggugat tidak dapat dibuktikan yang sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya itu hanyalah alasan belaka oleh karena itu haruslah gugatan ditolak seluruhnya;

Hal. 6 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



9. Bahwa setelah Penggugat mendapatkan surat intrukpeksi diri dan *Scorching*, Tergugat telah memanggil Penggugat sampai 3 kali pemanggilan dan Penggugat tidak memenuhi panggilan tersebut,
- 1) panggilan pertama pada 21 Agustus 2018, Penggugat tidak hadir
  - 2) panggilan kedua pada tanggal 24 Agustus 2018, Penggugat tidak hadir
  - 3) panggilan ketiga pada tanggal 03 September 2018, Penggugat pun tidak hadir;
10. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 168 ayat (1) sebagaimana diubah di Undang-undang No. 11 tahun 2020 Pasal 154 ayat (1) huruf J, dan sebagaimana diubah Undang-undang No. 6 tahun 2023 Pasal 54A ayat (1) huruf J, Juncto PP No. 35 tahun 2021 Pasal 36 huruf J. yang mengatur pekerja/buruh mangkir kerja selama 5 hari berturut turut dan dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis dapat dikatakan putus hubungan kerjanya karena diklasifikasikan mengundurkan diri;
11. Bahwa Tuntutan uang pesangon atau ganti rugi yang dimintakan Penggugat dengan rincian dalam gugatan sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum serta mengada-ada sehingga permintaan pembayaran pesangon atau ganti rugi haruslah ditolak untuk seluruhnya; Maka berdasarkan uraian yang telah Tergugat sampaikan di atas maka kami meminta kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa Perkara No.56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo* untuk menjatuhkan putusan, dengan amar putusan sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI**

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menerima Eksepsi Tergugat tentang Gugatan Penggugat Kabur (*Obscur Libel*);
3. Menerima Eksepsi Tergugat tentang Gugatan Penggugat telah Kedaluwarsa;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menyatakan secara hukum menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan di maksud dalam surat gugatannya, sebab

*Hal. 7 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*



dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar serta bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, terkecuali terhadap hal-hal secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat;

3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

4. Bahwa oleh karena itu, sudah selayaknya Majelis Hakim yang Mulia menolak gugatan dari Penggugat untuk seluruhnya;

Atau, Apabila Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*);

**(2.8)** Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam Berita Acara;

**(2.9)** Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

Bukti P-1 : Fotokopi dari Asli Buku Tabungan Bank BII Transfer Pembayaran Upah/Gaji Penggugat Periode Bulan November Tahun 2009;

Bukti P-2 : Fotokopi dari Asli Buku Tabungan Bank Maybank Transfer Pembayaran Upah/Gaji Penggugat Periode Bulan Desember Tahun 2017;

Bukti P-3 : Fotokopi dari Asli Slip Gaji Periode Bulan Maret Tahun 2010;

Bukti P-4 : Fotokopi dari Asli Surat Peringatan III (ketiga) Nomor: 001/AML-SP3G/VIII/2018 Tentang Surat Peringatan Ketiga yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat ;

Bukti P-5 : Fotokopi dari Asli Surat Introspeksi Karyawan Nomor: 01/P-SP/VIII/2018 Tentang Surat Introspeksi yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat ;

Bukti P-6 : Fotokopi dari Asli Surat Scorshing Nomor 02/P-SS/VIII/2018 Tentang Surat Scorshing yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Bukti P-7 : Fotokopi dari Asli Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor 124/PHI/XI/2021 tanggal 16 November 2021 ;

**(2.10)** Menimbang bahwa fotokopi surat-surat bukti tersebut telah diberi tanda dan dicocokkan telah sesuai dengan aslinya dan terhadap bukti P-1 sampai dengan bukti P-7 tersebut telah dibubuhi meterai secukupnya;

**(2.11)** Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya Penggugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi, yaitu **Sdr. Prayitno** di bawah sumpah menerangkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

*Hal. 8 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*





- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan Saksi tahu Tergugat tetapi tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor Kosmetik;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat bekerja di Tergugat sejak tahun 2009 sampai dengan 2018 dengan jabatan terakhir dibagian Gudang;
- Bahwa Saksi tidak tahu status karyawan dari Penggugat dan Saksi juga tidak tahu berapa gaji Penggugat;
- Bahwa Saksi tidak tahu permasalahan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa pada tahun 2018 Saksi masih bekerja di Tergugat, pada saat itu Saksi tidak tahu Penggugat mendapatkan SP dari Tergugat dan Saksi juga tidak tahu mengenai surat instropeksi kerja;
- Bahwa Saksi tidak tahu apakah Penggugat sudah mendapatkan hak-haknya;
- Bahwa pada tahun 2020 Saksi dimutasi ke Cabang Malang, tetapi Saksi tidak mau karena sedang merawat istri, akhirnya Saksi mengundurkan diri dengan menerima uang jasa sejumlah kurang lebih Rp9.000.000,00 (Sembilan juta rupiah);
- Bahwa Saksi tidak tahu apa yang dituntut ole Penggugat;
- Bahwa setahu Saksi di perusahaan Tergugat tidak ada Serikat Pekerja;
- Bahwa Saksi didaftarkan BPJS sejak ada Pak Samian;
- Bahwa Saksi pernah mendapatkan teguran secara lisan karena melakukan kesalahan;
- Bahwa pada tahun 2018, Bp. Samian masuk di Tergugat sebagai HRD semua aturan tertata dengan baik;
- Bahwa setahu Saksi jumlah karyawan kurang lebih 30 (tiga puluh) orang;
- Bahwa Saksi ditunjukkan bukti T-1, Saksi pernah melihat dan pernah menandatangani surat perjanjian Kerja;
- Bahwa Saksi ditunjukkan bukti T-5 (Surat Peringatan III), Saksi pernah mendengar tapi Saksi tidak tahu;

**(2.12)** Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

Bukti T-1 : Fotokopi dari Asli Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Tertanggal 05 Mei 2017;

Bukti T-2.1 : Fotokopi dari Asli Absensi Penggugat Bulan Januari 2018;

Hal. 9 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



- Bukti T-2.2 : Fotokopi dari Asli Absensi Penggugat Bulan Februari 2018 ;  
Bukti T-2.3 : Fotokopi dari Asli Absensi Penggugat Bulan Maret 2018;  
Bukti T-2.4 : Fotokopi dari Asli Absensi Penggugat Bulan April 2018;  
Bukti T-2.5 : Fotokopi dari Asli Absensi Penggugat Bulan Mei 2018 ;  
Bukti T-2.6 : Fotokopi dari Asli Absensi Penggugat Bulan Juni 2018 ;  
Bukti T-3 : Fotokopi dari Fotokopi Surat Pernyataan merubah cara kerja  
tertanggal 23 Juni 2018 ;  
Bukti T-4.1 : Fotokopi dari Asli Absensi Penggugat Bulan Juli 2018;  
Bukti T-4.2 : Fotokopi dari Fotokopi Hasil Stok Opname Barang Gudang  
banyak yang tidak sesuai dengan stok barang ;  
Bukti T-5 : Fotokopi dari Asli SP-3 tertanggal 8 Agustus 2018;  
Bukti T-6 : Fotokopi dari Asli Surat Perihal Introspeksi tertanggal 10  
Agustus 2018 ;  
Bukti T-7 : Fotokopi dari Asli Absensi Penggugat tanggal 15 dan 16  
Agustus 2018 ;  
Bukti T-8 : Fotokopi dari Asli Surat Scoring No. 02/P-SS/VIII/2018  
tertanggal 16 Agustus 2018 ;  
Bukti T-9 : Fotokopi dari Asli Surat Panggilan No. 003/AML-FA/VIII/2018  
Tanggal 21 Agustus 2018;  
Bukti T-10 : Fotokopi dari Asli Surat Panggilan 2 No. 004/AML-FA/VIII/2018  
Tanggal 24 Agustus 2018;  
Bukti T-11 : Fotokopi dari Asli Surat Panggilan 3 No. 03/AML-FA/IX/2018  
Tanggal 03 September 2018;

**(2.13)** Menimbang bahwa fotokopi surat-surat bukti tersebut telah diberi tanda dan dicocokkan telah sesuai dengan aslinya kecuali bukti T-3 dan T-4.2, berupa fotokopi dari fotokopi tidak diperlihatkan aslinya. Selanjutnya terhadap bukti T-1 sampai dengan bukti T-11 tersebut telah dibubuhi meterai secukupnya;

**(2.14)** Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan saksi, yaitu **Sdr. Irfan Muh. Ariyanto Zainudin**, di bawah sumpah menerangkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan Saksi tahu Tergugat tetapi tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa Saksi dulu pernah kerja di Tergugat sejak tahun 2017-2018 sebagai Kepala Gudang/Kepala Team dan Penggugat merupakan salah satu team dengan Saksi;

Hal. 10 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



- Bahwa Saksi tidak tahu sejak kapan Penggugat bekerja di Tergugat, Penggugat lebih dahulu kerja dari pada Saksi dan Saksi tidak tahu status karyawan dari Penggugat;
- Bahwa Penggugat merupakan salah satu anak buah/team Saksi;
- Bahwa kesalahan Penggugat adalah sering terlambat masuk kerja, dan Saksi sudah memberikan teguran secara lisan empat mata dengan Penggugat, tetapi tidak ada perubahan lalu Saksi menyampaikan kepada atasan;
- Bahwa Penggugat mendapatkan Surat Peringatan III dan berlanjut diberikan surat skorsing;
- Bahwa setelah Penggugat mendapatkan Surat Peringatan III tetapi tidak ada perubahan, kemudian diberikan pembinaan;
- Bahwa Saksi tidak tahu selama diskorsing, Penggugat dapat panggilan dari Tergugat;
- Bahwa setahu Saksi, Penggugat sering terlambat masuk kerja yang paling fatal pernah terlambat 30 (tiga puluh) menit;
- Bahwa Saksi tidak tahu, Penggugat telah mengundurkan diri dari Tergugat;
- Bahwa Penggugat dapat Surat Peringatan III dengan alasan sering terlambat masuk kerja, teguran lisan tidak diperhatikan dan masalah absensi;
- Bahwa Saksi tidak tahu tentang surat panggilan kerja terhadap Penggugat;
- Bahwa Saksi kenal dengan Bp. Alter yaitu atasan Saksi yang membuat Surat Peringatan III;
- Bahwa Saksi tahu dari teman kerja kalau Penggugat diskorsing, sehingga Saksi mencari pengganti Penggugat untuk ditempatkan dibagian Gudang;
- Bahwa Saksi ditunjukkan bukti T-3 berupa Surat Pernyataan, benar Penggugat pernah membuat surat tersebut;
- Bahwa Saksi ditunjukkan bukti T-6 berupa Surat Introspeksi, benar Penggugat pernah diberikan untuk merenungkan perbuatannya;

**(2.15)** Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing sebagaimana termuat dalam berita acara;

**(2.16)** Menimbang bahwa para pihak menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan diajukan dan mohon putusan;

Hal. 11 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



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

### **3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

#### **(3.1) DALAM EKSEPSI**

(3.1.1) Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa dalam gugatan Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan terlalu mengada-ada terdapat pertentangan, tidak jelas serta tidak rinci dan tidak cermat sebagaimana dalam posita maupun petitum dari Penggugat, sehingga gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*);
2. Bahwa gugatan Penggugat telah daluwarsa oleh karena fakta terjadi perkara tahun 2018 dan telah terbit anjuran mediator Hubungan Industrial Disnaker Kota Surabaya No. 124/PHI/IX/2021 pada 16 November 2021, bahwa berdasarkan putusan MK No.94 /PUU-XXI/2023 dalam amar putusannya berbunyi Gugatan oleh pekerja buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukan keputusan dari pihak Penguasa, gugatan telah kedaluwarsa;

(3.1.2) Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat telah menanggapi dalam Repliknya, yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat menyatakan Tergugatlah yang kurang cermat memahami gugatan Penggugat;
2. Bahwa terhadap Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya No. 124/Phi/IX/2021 pada tanggal 16 November 2021, pihak Tergugat tidak Patuh terhadap anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, sehingga Penggugat menganggap hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat belum berakhir;

(3.1.3) Menimbang bahwa terhadap Replik Penggugat atas eksepsi Tergugat tersebut, Tergugat menanggapi dalam Duplik, sebagai berikut:

1. Bahwa dalam Replik Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas, terlalu mengada-ada dan terdapat pertentangan diantara dalil-dalil Penggugat, tidak cermat, menyatakan hubungan kerja penggugat belum berakhir akan tetapi dalam petitum gugatan Penggugat menuntut pesangon, sehingga gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*);

Hal. 12 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



2. Bahwa gugatan Penggugat telah daluwarsa karena fakta terjadi perkara tahun 2018 dan telah terbit anjuran mediator Hubungan Industrial Disnaker Kota Surabaya No. 124/PHI/IX/2021 pada 16 Nopember 2021, bahwa berdasarkan putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023, Gugatan oleh pekerja buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau di beritahukan keputusan dari pihak perusahaan;

**(3.1.4)** Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang kesatu mengenai eksepsi Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*), yang pada pokoknya gugatan Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas, tidak cermat, terdapat pertentangan dalam petitum, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati materi Eksepsi Tergugat tersebut ternyata Eksepsi Tergugat tersebut sudah berkenaan dengan pokok perkara, oleh karena Eksepsi yang dapat diajukan sesuai hukum acara adalah berkenaan dengan syarat formil suatu gugatan, sehingga terhadap eksepsi Tergugat akan dipertimbangkan lebih lanjut dalam pokok perkara, dengan demikian eksepsi Tergugat tersebut dinyatakan ditolak;

**(3.1.5)** Menimbang bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat yang kedua mengenai gugatan Penggugat kedaluarsa berdasarkan putusan MK No.94/PUU-XXI/2023, karena perkara terjadi pada tahun 2018 dan Anjuran Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kota Surabaya No. 124/PHI/IX/2021 pada 16 Nopember 2021. Bahwa Gugatan oleh pekerja buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukan keputusan dari pihak perusahaan. Oleh karena dalam ketentuan daluarsa terhadap pengajuan gugatan yang dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 adalah pemutusan hubungan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 160 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, bahwa faktanya dalam perkara aquo bukanlah pemutusan hubungan kerja karena hal tersebut, maka gugatan daluarsa sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 tidak dapat diterapkan dalam perkara aquo;

Hal. 13 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby





(3.1.6) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas oleh karena eksepsi Tergugat tidak berlasan hukum maka dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

**(3.2) DALAM POKOK PERKARA**

(3.2.1) Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 2009, upah dibayar sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per-bulan, tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum Kota Surabaya, jabatan terakhir sebagai Staff Gudang, pada tanggal 6 Agustus 2018 menerima surat Nomor: 001/AML-SP3G/VIII/2018, Perihal: peringatan ke III (ke tiga). Pada tanggal 10 Agustus 2018 Penggugat menerima surat lagi nomor 01/P-SP-VIII-2018 perihal: introspeksi karyawan bersangkutan, mulai Jumat 10 Agustus sampai dengan Selasa 14 Agustus 2018, dan Rabu tanggal 15 Agustus untuk menemui personalia di kantor lebih lanjutnya. Bahwa tanggal 16 Agustus 2018 menerima surat nomor: 02/P-SS/VIII/2018, perihal: Skorcing mulai tanggal 16 Agustus 2018 sampai pemberitahuan lebih lanjut. Bahwa setelah Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa surat, tanggal 4 Oktober 2018 kemudian Penggugat mencatatkan Perselesaian Putus Hubungan Kerja sepihak pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Bahwa akibat Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat minta uang pesangon dan ganti rugi secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp88.630.414,92 (delapan puluh delapan juta enam ratus tiga puluh ribu empat ratus empat belas koma sembilan dua rupiah);

(3.2.2) Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa sesuai data Tergugat, Penggugat adalah karyawan PKWTT mulai sejak 05 Mei 2017, Penggugat tidak menjelaskan dasar menerima surat peringatan III (tiga), Penggugat semasa kerja *kondite* sangat jelek dan tidak ada niatan untuk bekerja, dengan bukti absensi Penggugat dalam 6 bulan sangat tidak disiplin, terlihat sejak bulan Januari 2018 sampai Juni 2018 Penggugat masuk kerja hampir tiap hari terlambat, pada 23 Juni 2018 Penggugat membuat surat pernyataan bermaterai yang intinya Penggugat akan berubah untuk kedisiplinan dan cara kerja, dan apabila mengulangi lagi Penggugat bersedia mengundurkan diri. Bahwa faktanya Penggugat tidak dapat merubah cara kerjanya faktanya bulan Juni dan Juli 2018

*Hal. 14 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*



Penggugat bekerja dengan serapangan, tidak menghiraukan perintah atasan untuk melaksanakan SOP yang telah disepakati, yang mengakibatkan kondisi barang gudang tidak sesuai dengan stok gudang, sehingga SP III diberikan kepada Penggugat. Bahwa dengan adanya surat introspeksi diri dan *Scorching*, Tergugat telah memanggil Penggugat: panggilan pertama pada 21 Agustus 2018, Penggugat tidak hadir, kedua pada tanggal 24 Agustus 2018, Penggugat tidak hadir dan ketiga pada tanggal 3 September 2018, Penggugat pun tidak hadir, Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 168 ayat (1) sebagaimana diubah di Undang-undang No. 11 tahun 2020 pasal Pasal 154 ayat (1) huruf J, dan sebagaimana diubah Undang-undang No. 6 tahun 2023 Pasal 54A ayat (1) huruf J, Juncto PP No. 35 tahun 2021 Pasal 36 huruf J. yang mengatur pekerja/buruh mangkir kerja selama 5 hari berturut turut dan dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis dapat dikatakan putus hubungan kerjanya karena di klasifikasikan mengundurkan diri;

**(3.2.3)** Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal berikut, bahwa Penggugat adalah karyawan dari Tergugat. Bahwa tanggal 6 Agustus 2018 menerima surat Perihal: peringatan ke III (ke tiga). Pada tanggal 10 Agustus 2018 Penggugat menerima surat perihal: introspeksi, tanggal 16 Agustus 2018 menerima surat perihal: *Skorsing*;

**(3.2.4)** Menimbang bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan dalil bantahan Tergugat, pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah menurut Penggugat, alasan pemutusan hubungan kerja Tegugat kepada Penggugat, bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, menurut Tergugat Penggugat telah melakukan pelanggaran disiplin kerja setelah diberikan sanksi surat peringatan III, surat intrukpeksi dan skorsing, selanjutnya mangkir kerja sudah dipanggil 3 kali secara tertulis sehingga dikatakan putus hubungan kerjanya karena di klasifikasikan mengundurkan diri;

**(3.2.5)** Menimbang bahwa selanjutnya yang menjadi pokok permasalahan dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah?

- Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?
- Apakah hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara aquo sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?

Hal. 15 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



**(3.2.7)** Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR/1865 KUH Perdata, Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya;

**(3.2.8)** Menimbang bahwa untuk membuktikan gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa P-1 sampai dengan P-7 dan 1 (satu) orang Saksi;

**(3.2.9)** Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya Tergugat, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa T-1 sampai T-11 dan 1 (satu) orang Saksi;

**(3.2.10)** Menimbang bahwa Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan alat-alat bukti baik yang diajukan oleh Penggugat dan yang diajukan oleh Tergugat hanya sepanjang yang relevan dengan perkara ini, sehingga untuk alat-alat bukti yang tidak dipertimbangkan dalam perkara aquo dianggap dikesampingkan karena dianggap tidak relevan;

**(3.2.11)** Menimbang bahwa dengan berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai Undang-undang, maka gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja haruslah berdasarkan pada ketentuan pasal-pasal yang diatur didalamnya beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja selaku Peraturan pelaksanaannya;

**(3.2.12)** Menimbang bahwa apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, akan dipertimbangkan sebagai berikut:

**(3.2.13)** Menimbang bahwa dalam bukti P-4=T-5 pada tanggal 6 Agustus 2018 Penggugat mendapatkan surat Peringatan III dengan pelanggaran: stok opnam Juni 2018 terjadi ketidakcocokkan fisik dan computer, tidak menghiraukan perintah atasan untuk menjalankan SOP dari yang disepakati dan sudah membuat surat pernyataan tanggal 23 Juni 2018 untuk memperbaiki. Bahwa selanjutnya dalam bukti P-5=T-6 pada tanggal 10 Agustus 2018 Penggugat mendapatkan surat introspeksi diri mulai tanggal 10-14 Agustus 2018 dan tanggal 15 Agustus diminta menghadap ke Personalia. Bahwa selanjutnya dalam bukti P-6=T-8 pada tanggal 16 Agustus 2018 Penggugat menerima surat skorsing sampai ada pemberitahuan lebih

Hal. 16 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



lanjut. Bahwa selanjutnya dalam bukti P-7 pada tanggal 16 November 2018 telah ada surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Surabaya;

**(3.2.14)** Menimbang bahwa dalam bukti T-1 pada tanggal 5 Mei 2017 Penggugat dan Tergugat menandatangani Surat Perjanjian Kerja. Bahwa dalam bukti T-2.1, T-2.2, T-2.3, T-2.4, T-2.5, T-2.6 pada bulan: Januari, Pebruari, Maret, April, Mei dan Juni 2018 absensi Penggugat datang terlambat masuk bekerja pada setiap hari Sabtu. Selanjutnya dalam bukti T-3 pada tanggal 23 Juni 2018 Penggugat membuat surat pernyataan berjanji akan merubah cara kerja yang tidak benar apabila tidak memenuhi bersedia mengundurkan diri. Bahwa selanjutnya dalam bukti T-4.1 pada bulan Juli 2018 Penggugat datang terlambat masuk bekerja pada hari Sabtu. Bahwa dalam bukti T-4.2, diketahui AML Kuantitas Barang Per Daftar Gudang per tanggal 3 Juni dan 3 Juli 2018 stok opnam barang gudang banyak yang tidak sesuai. Bahwa dalam bukti T-7 pada bulan Agustus 2018 Penggugat datang terlambat masuk bekerja pada hari Sabtu;

**(3.2.15)** Menimbang bahwa sehubungan dengan kewajiban penyelesaian keuangan perusahaan yang belum diselesaikan oleh Penggugat, dalam bukti T-9 pada tanggal 21 Agustus 2018 Tergugat memanggil Penggugat untuk ke kantor tanggal 23 Agustus 2018. Selanjutnya dalam bukti T-10 pada tanggal 24 Agustus 2018 Tergugat memanggil kedua Penggugat untuk ke kantor tanggal 27 Agustus 2018 dan dalam bukti T-11 pada tanggal 3 September 2018 Tergugat memanggil ketiga Penggugat untuk ke kantor tanggal 27 Agustus 2018;

**(3.2.16)** Menimbang bahwa sesuai dengan keterangan Saksi Penggugat Prayitno yang pada pokoknya menerangkan: setahu Saksi Penggugat bekerja di Tergugat sejak tahun 2009 sampai dengan 2018 dengan jabatan terakhir dibagian Gudang, untuk bukti T-1 Saksi pernah melihat dan pernah menandatangani surat perjanjian Kerja.

Bahwa selanjutnya Saksi Tergugat Irfan Muh. Ariyanto Zainudin yang pada pokoknya menerangkan: Saksi tahun 2017-2018 sebagai Kepala Gudang/Kepala Team dan Penggugat merupakan salah satu teamnya, Penggugat sering terlambat masuk kerja, Saksi sudah memberikan teguran secara lisan kepada Penggugat, tetapi tidak ada perubahan lalu Saksi menyampaikan kepada atasan, Penggugat mendapatkan Surat Peringatan III dan berlanjut diberikan surat skorsing, tetapi tidak ada perubahan, Penggugat pernah membuat surat pernyataan, dan diberikan Surat Introspeksi untuk merenungkan perbuatannya;

*Hal. 17 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*



**(3.2.17)** Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, menyatakan: Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

**Huruf i**, Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal dimulai pengunduran diri;
2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai mengundurkan diri;

**huruf k**, Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

**(3.2.18)** Menimbang bahwa sesuai dengan bukti-bukti dalam persidangan diketahui bahwa Penggugat pada tanggal 6 Agustus 2018 menerima Surat Peringatan III dengan pelanggaran: stok opnam Juni 2018 terjadi ketidakcocokkan fisik dan computer, tidak menghiraukan perintah atasan untuk menjalankan SOP dari yang disepakati dan sudah membuat surat pernyataan tanggal 23 Juni 2018 untuk memperbaiki. Bahwa selanjutnya pada tanggal 10 Agustus 2018 Penggugat mendapatkan surat introspeksi diri mulai tanggal 10-14 Agustus 2018. Bahwa sesuai bukti T-2.1, T-2.2, T-2.3, T-2.4, T-2.5, T-2.6 pada bulan Januari, Pebruari, Maret, April, Mei dan Juni 2018 absensi Penggugat datang terlambat masuk bekerja pada setiap hari Sabtu, bahwa dalam bukti T-4.1 dan T-7 Penggugat terlambat masuk bekerja lagi pada hari Sabtu. Selanjutnya dalam bukti T-4.2 AML Kuantitas Barang Per Daftar Gudang per tanggal 3 Juni dan 3 Juli 2018 stok opnam barang gudang banyak yang tidak sesuai. Maka berdasarkan fakta dipersidangan bahwa Penggugat terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana disebutkan dalam surat Peringatan III, selanjutnya diberikan surat introspeksi diri serta diberikan surat skorsing oleh Tergugat. Bahwa dalam persidangan tidak ditemukan bukti Penggugat keberatan atas surat-surat tersebut.

Bahwa selanjutnya mengenai Tergugat memanggil Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali sehubungan dengan kewajiban penyelesaian keuangan

*Hal. 18 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*





perusahaan yang belum diselesaikan yang selanjutnya menganggap Penggugat telah mengundurkan diri sebagaimana surat pernyataan (bukti T-3) karena Penggugat telah mengulangi pelanggaran, setelah Majelis Hakim mencermati faktanya adalah hal yang berbeda karena terhadap pelanggaran-pelanggaran Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan sanksi berupa Surat Peringatan III, Surat Introspeksi dan Surat Skorsing. Sedangkan surat panggilan tersebut berkenaan dengan kewajiban penyelesaian keuangan perusahaan yang belum diselesaikan bukan panggilan untuk masuk bekerja. Oleh karena ketentuan mengundurkan diri bagi pekerja/buruh atas kemauan sendiri harus memenuhi syarat yaitu ketentuan Pasal 36 huruf i Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan demikian tidak dapat diterapkan dalam perkara aquo;

**(3.2.19)** Menimbang bahwa sesuai dengan fakta dalam persidangan Penggugat bersedia diputus hubungan kerja dengan mendapatkan kompensasi uang pesangon, sedangkan Tergugat menganggap Penggugat mengundurkan diri atas kemauannya sendiri maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat tidak dapat dilanjutkan. Oleh karena sesuai dengan fakta dalam persidangan Penggugat terbukti melakukan pelanggaran dan telah menerima surat peringatan III, surat introspeksi diri serta surat skorsing maka dalam perkara aquo selanjutnya dalam bukti P-7 Penggugat mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tanggal 4 Oktober 2018, maka Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus sejak tanggal 4 Oktober 2018 karena Penggugat melakukan pelanggaran dan telah diberikan surat peringatan III berdasarkan penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;

**(3.2.20)** Menimbang bahwa apakah hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara aquo sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, akan dipertimbangkan sebagai berikut:

**(3.2.21)** Menimbang bahwa dalam ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1

*Hal. 19 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*



(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

**(3.2.22)** Menimbang bahwa dalam bukti T-1 dan T-2 berupa print dari buku tabungan Penggugat terdapat beberapa transaksi tanpa keterangan yang jelas. Selanjutnya dalam bukti P-3 berupa slip gaji bulan Maret 2010 atas nama Gatot Budianto. Selanjutnya dalam bukti T-1 pada tanggal 5 Mei 2017 Tegugat dan Penggugat menandatangani Surat Perjanjian Kerja. Selanjutnya dalam bukti P-7 pada keterangan pihak pekerja upah terakhir Penggugat sejumlah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah);

**(3.2.23)** Menimbang bahwa dalam ketentuan Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018 ditetapkan sebesar Rp3.583.312,61;

**(3.2.24)** Menimbang bahwa dalam ketentuan Pasal 157 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, angka 4, menyatakan Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar pertimbangan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan;

**(3.2.25)** Menimbang bahwa dalam ketentuan Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023,

**angka 14**, menyatakan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak;

**angka 15**, menyatakan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

**(3.2.26)** Menimbang bahwa dalam ketentuan Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, menyatakan Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;

**(3.2.27)** Menimbang bahwa sesuai bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak di persidangan, bahwa Penggugat menerima gaji pada bulan Maret 2010, Saksi Penggugat menerangkan Penggugat masuk bekerja tahun 2009, selanjutnya Penggugat menandatangani Surat Perjanjian Kerja pada tanggal 5 Mei 2017, oleh karena keterangan satu Saksi tidak dukung bukti, maka sesuai bukti slip gaji Penggugat ada pada bulan Maret 2010, dengan

*Hal. 20 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*



demikian berdasarkan bukti tersebut dalam persidangan Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat ada pada Maret 2010. Bahwa mengenai Surat Perjanjian Kerja tertulis yang dibuat tanggal 5 Mei 2017, sesuai dengan keterangan Saksi Penggugat bahwa Saksi juga membuat surat tersebut, sehingga Majelis Hakim berpendapat Surat Perjanjian tersebut dibuat untuk administrasi Tergugat, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dan bukti yang ada, maka hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat diperhitungkan mulai bulan Maret 2010 sampai dengan tanggal 4 Oktober 2018. Bahwa oleh karena upah terakhir Penggugat sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah), selanjutnya sesuai ketentuan Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 Upah Minimum Kabupaten/Kota Surabaya Tahun 2018 ditetapkan sebesar Rp3.583.312,61, maka upah sebagai perhitungan uang pesangon yaitu sebesar Rp3.583.312,61;

**(3.2.28)** Menimbang bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dinyatakan putus sejak tanggal 4 Oktober 2018 karena Penggugat melakukan pelanggaran dan telah diberikan surat peringatan III, maka berdasarkan ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

**(3.2.29)** Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas maka terhadap petitum Penggugat angka 1 (satu) untuk menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, bahwa oleh karena petitum ini berkaitan dengan petitum yang lainnya maka akan dipertimbangkan kemudian;

**(3.2.30)** Menimbang bahwa terhadap petitum Penggugat angka 2 (dua) dan angka 3 (tiga) untuk menyatakan perbuatan Tergugat bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan tidak memberikannya surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat batal demi hukum. Bahwa sebagaimana pertimbangan di atas hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat

*Hal. 21 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*



dinyatakan putus sejak tanggal 4 Oktober 2018 karena Penggugat melakukan pelanggaran dan telah diberikan surat peringatan III, maka terhadap petitum angka 2 dan petitum angka 3 karena tidak beralasan hukum dinyatakan ditolak;

**(3.2.31)** Menimbang bahwa terhadap petitum Penggugat angka 4 (empat) dan angka 5 (lima) untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar Uang pesangon, Uang penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebesar Rp88.630.414,92 (delapan puluh delapan juta enam ratus tiga puluh ribu empat ratus empat belas rupiah koma sembilan puluh dua sen), dan menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut: uang pesangon  $1 \times 9 \times \text{Rp}5.725.479 = \text{Rp}51.529.311$ , uang penghargaan masa kerja  $1 \times 6 \times \text{Rp}5.725.479 = \text{Rp}34.352.874$ , uang penggantian hak  $12 \times \text{Rp}229.019,16 = \text{Rp}2.748.229,92$  total Rp88.630.414,92.

Bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas berdasarkan ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai sejumlah Rp26.874.845,00 (dua puluh enam juta delapan ratus tujuh puluh empat ribu delapan ratus empat puluh lima rupiah) dengan rincian sebagai berikut: Masa kerja bulan Maret 2010 sampai dengan 14 Oktober 2018 adalah 8 tahun 6 bulan, dengan upah Rp3. 583.312,61.

a. Uang pesangon =  $0,5 \times 9 \times \text{Rp}3. 583.312,61 = \text{Rp}16.124.907,00$

b. Uang penghargaan masa kerja =  $1 \times 3 \times \text{Rp}3. 583.312,61 = \text{Rp}10.749.938,00$

c. Uang penggantian hak yang meliputi: sisa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang serta hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, oleh karena tidak cukup bukti tidak dapat dipertimbangkan=0

Bahwa dengan demikian maka tuntutan Penggugat angka 4 (empat) dan angka 5 (lima) dikabulkan untuk sebagian;

**(3.2.32)** Menimbang bahwa untuk petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) untuk menghukum untuk membayar uang paksa *dwangsom* kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Putusan perkara ini. Bahwa dalam yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.2331 K/Pdt/2008, tanggal 23 Juli 2009 menyatakan "Bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa (*dwangsom*) oleh karenanya tidak beralasan hukum tuntutan pembayaran uang paksa (*dwangsom*) dalam gugatan Penggugat angka 6 (enam) dinyatakan ditolak;

Hal. 22 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



**(3.2.33)** Menimbang bahwa untuk petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) untuk menyatakan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 227 HIR, untuk menetapkan sita, Majelis Hakim harus benar-benar memastikan (i) adanya persangkaan yang beralasan (ii) Tergugat akan menggelapkan barang-barangnya (iii) dengan maksud menjauhkan barang-barang itu dari kepentingan Tergugat (iv) sebelum putusan berkekuatan hukum tetap, selanjutnya oleh karena dalam perkara aquo obyek tersebut masih aktif beroperasi dan tidak terdapat dugaan obyek tersebut diijaukan dari kepentingan Tergugat, maka terhadap tuntutan gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) dinyatakan ditolak;

**(3.2.34)** Menimbang bahwa untuk petitum gugatan Penggugat angka 8 (delapan) untuk menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi. Bahwa terhadap putusan ini baru dapat dilaksanakan setelah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 180 ayat (1) HIR, SEMA No.3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan Provisionil serta SEMA No. 4 Tahun 2001 tentang Permasalahan Putusan Serta Merta dan Provisionil maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum angka 8 (delapan) Penggugat tidak berdasar hukum dan harus ditolak;

**(3.2.35)** Menimbang bahwa untuk petitum gugatan Penggugat angka 9 (sembilan) untuk memerintahkan Tergugat untuk Patuh terhadap isi Putusan ini. Bahwa oleh karena semua pihak berkewajiban untuk patuh pada Undang-undang maka tuntutan Penggugat dalam perkara aquo adalah berlebihan dan dinyatakan ditolak;

**(3.2.36)** Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat dapat dikabulkan sebagian dan menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

**(3.3.37)** Menimbang bahwa dengan telah dipertimbangkannya pokok perkara tersebut maka terhadap eksepsi Tergugat mengenai Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*), yang pada pokoknya gugatan Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas, tidak cermat, terdapat pertentangan dalam petitum, tidak terbukti oleh karenanya dinyatakan ditolak;

**(3.2.38)** Menimbang bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara aquo kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

Hal. 23 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby





tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada Negara, dengan demikian petitum Penggugat angka 10 (sepuluh) dinyatakan ditolak;

**(3.2.39)** Memperhatikan Pasal 180, Pasal 227 HIR, Pasal 1 angka 14 dan angka 15, Pasal 50, Pasal 157 angka 4 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 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 36 huruf i dan huruf k, Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### **4. MENGADILI:**

##### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

##### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 4 Oktober 2018 karena Penggugat melakukan pelanggaran dan telah diberikan surat peringatan III;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja secara tunai sejumlah Rp26.874.845,00 (dua puluh enam juta delapan ratus tujuh puluh empat ribu delapan ratus empat puluh lima rupiah) dengan rincian sebagai berikut:
  - a. Uang pesangon
$$0,5 \times 9 \times \text{Rp3.583.312,61} = \text{Rp16.124.907,00}$$
  - b. Uang penghargaan masa kerja
$$1 \times 3 \times \text{Rp3.583.312,61} = \text{Rp10.749.938,00}$$
  - c. Uang penggantian hak = 0
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan Negara untuk membayar biaya perkara aquo;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada hari Senin tanggal 29 Juli 2024 oleh kami Djuanto, S.H., M.H., sebagai

*Hal. 24 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Ketua, Eko Sukaryanto, S.H., M.H., dan Mistianah, S.H., M.H., sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan pada hari **Rabu** tanggal **7 Agustus 2024** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dengan dihadiri oleh Yoeliati, S.Sos., M.Si., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd,

Ttd,

Eko Sukaryanto, S.H, M.H

Djuanto, S.H, M.H.

Ttd,

Mistianah, S.H, M.H

Panitera Pengganti ,

Ttd,

Yoeliati, S.Sos., M.Si

Hal. 25 dari 25 hal. Put. Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby

#### 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)