



PUTUSAN
Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/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 :

LAPIN, Tempat/ Tanggal Lahir: Sragen/ 01 Juli 1978, Pekerjaan Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu, Alamat : RT. 019/ RW.006 Desa. Kabun, Kec. Kabun, Kabupaten Rokan Hulu, memberi kuasa kepada SARBAINI dan SWANTO masing-masing Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Federasi Kebangkitan Buruh Indonesia pada Dewan Pimpinan Cabang Federasi Kabupaten Kebangkitan Buruh Indonesia Kabupaten Rokan Hulu, yang berkanmtor di Jl. Raya Ujung Batu-Kabun RT.006/ RW. 002 Desa Alianta, Kecamatan Kabun, Kabupaten Rokan Hulu, bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 005/DPC FKUI/ROHUL/I/2025 tanggal 5 Januari 2025 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 14 Januari 2025 nomor register 12/SK/PHI/2025/PNPbr, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT. PADASA ENAM UTAMA, yang beralamat di Desa Aliantan, Kecamatan Kabun, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau dan Kantor pusat pada alamat Gedung Graha Mandiri Lantai 19, Jln. Imam Bonjol No 61, Menteng, Jakarta Pusat di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, dalam hal ini diwakili oleh NOVRIATY H. SIBUEA selaku Direktur Utama PT. PADASA ENAM UTAMA berdasarkan Akta No. 29 tanggal 22 Mei 2024, memberikan kuasa kepada DIMAS SAMBODO KIRONO, SH. MH. MM. dan NIMAS TITISARI PUTRI, SH. MH. Para Advokat dan Konsultan Hukum yang beralamat di Kantor Hukum Nimas Putri & Partners Law Office berkedudukan di Jln. Palem Hijau, Blok F2 No. 19, Boulevard Hijau-Harapan Indah-Bekasi-Jawa

Halaman 1 dari 36 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Pbr



Barat, baik secara sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor PEU-HO/SKK-PHI/05/I/2025 tertanggal 22 Januari 2025 yang telah didaftarkan pada kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 4 Februari 2025 nomor register 35/SK/PHI/2025/PNPbr, Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut ;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 10 Januari 2025 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 10 Januari 2025 dalam Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat sejak Agustus 2000 s/d 14 September 2024 dengan masa kerja selama 24 tahun 1 bulan dengan Jabatan Pemanen Buah di PT. Padasa Enam Utama sebagai status Karyawan Tetap dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.360.000,-/bulan;
2. Bahwa awal permasalahan antara Penggugat dan Tergugat adalah pada tanggal 13 September 2024 Penggugat dipanggil oleh humas untuk menghadap dikantor kebun PT. Padasa Enam Utama yaitu sdr. Deni
3. Bahwa pada tanggal 13 September 2024 pukul 14.00 wib Penggugat diberikan surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, dan surat pengitikan ketiga serta surat pemutusan hubungan kerja dalam waktu bersamaan yang diberikan oleh Sdr.Deni Putra Mardani sebagai humas PT. Padasa Enam Utama dan tanpa ada memberikan keterangan apapun;
4. Bahwa surat peringatan pertama yang diberikan oleh Sdr.Deni Putra Mardani dengan alasan penggugat tidak masuk bekerja pada tanggal 6 dan 7 februari 2024 tidak lah tepat dikarenakan penggugat pada tanggal 6 dan 7 Februari 2024 sedang mengikuti kegiatan serikat dipekan Baru dan kegiatan tersebut telah diberitahukan dan telah memohon dispensasi kerja dengan surat No : 002/DPC FKUI KSBSI/Kampar/IX/2024 tertanggal 01 Februari 2024 serta telah diterima oleh Sdr.Untung Subagun, SH sebagai Staff HRGA.



5. Bahwa surat peringatan kedua yang diberikan oleh tergugat kepada penggugat tidak lah tepat dikarenakan alasan surat peringatan tersebut penggugat tidak masuk bekerja di tanggal 02 mei 2024 atau mengggkir, sedangkan akibat tidak masuk bekerja sudah diberikan sanksi yakni upah tidak dibayar dan tidaklah tepat satu kesalahan diberikan sanksi ganda;
6. Bahwa mangkir atau tidak masuk bekerja bagi pekerja harusnya diberikan surat panggilan sebagaimana dalam pasal 154 A UU No 2 Tahun 2023 tentang PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG
7. Bahwa surat peringatan ketiga yang diberikan kepada penggugat dengan alasan tidak mengikuti apel pagi sebanyak 6 hari ini juga tidak lah tepat dikarenakan penggugat setiap paginya mengikuti apel pagi namun terlambat, dan sanksi terhadap pekerja/buruh yang terlambat apel tidak pernah di sosialisasikan;
8. Bahwa pada surat peringatan pertama, surat penringatan kedua dan surat peringatan ketiga yang diberikan kepada penggugat bertentangan dengan pasal 154 A ayat (1k) UU No. 6 Tahun 2023 Tetang PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG dimana surat peringatan diberikan secara bersamaan.
9. Bahwa surat pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada penggugat pada tanggal 13 September 2024 dan berlaku sejak tanggal 14 September 2024 hal ini bertentangan dengan pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA; dimana surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja diberitahukan 14 hari paling lama sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja
10. Bahwa pada 14 september 2024 pengugat melalui serikatnya menyampaikan surat penolakan pemutusan hubungan kerja dan mohon bipartite dengan surat no: 015/PK-FKUI KSBSI/PEU/IX/2024;
11. Bahwa pada tanggal 14 September 2024 Penggugat tetap masuk bekerja namun tidak diperbolehkan oleh Asisten hal ini bertentangan dengan pasal 157A UU No 6 Tahun 2023 Tentang PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG dimana Selama penyelesaian



- Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
12. Bahwa pada tanggal 17 September 2024 pukul 14.00 WIB bertempat di kantor Kebun PT. Padasa Enam Utama telah dilakukan perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat namun tidak ditemukan kesepakatan, Tergugat tetap pada pendiriannya untuk mem-PHK Pengugat dan tidak diberikan haknya;
 13. Bahwa oleh karena tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat pada saat perundingan bipartit, maka Penggugat melalui serikatnya melakukan pengaduan terhadap persoalan antara Penggugat dan Tergugat kepada Dinas Koperasi UKM, Transmigasri dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu untuk dilakukan pencatatan perselisihan dan mediasi dengan surat no:016/PK-FKUI KSBSI/PEU/IX/2024 tertanggal 18 September 2024 perihal mohon mediasi;
 14. Bahwa mediasi di Dinas Koperasi UKM, Transmigasri dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu antara Penggugat dan Tergugat tidak menemukan kesepakatan maka Dinas Koperasi UKM, Transmigasri dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu mengeluarkan Surat Anjuran No. 500.15.15.2/Diskopukmtrnasnaker-TKHI/383 tanggal 17 Desember 2024 ;
 15. Bahwa Surat Peringatan Pertama dan Surat Peringatan Kedua, dan Surat Peringatan ketiga yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tindakan berlebihan dan sangat dipaksakan karena tidaklah adil apabila seseorang dihukum dua kali atas suatu perbuatan yang sama yaitu sanksi surat peringatan dan upah tidak dibayar, sehingga Sanksi Surat Peringatan Pertama dan Surat Peringatan Kedua, dan Surat Peringatan ketiga tersebut haruslah dinyatakan tidak sah ;
 16. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan indespliner kepada Penggugat karena dianggap melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama adalah tidak berdasar karena Penggugat selalu mengikuti peraturan perusahaan;
 17. Bahwa Tergugat juga tidak membayarkan upah Penggugat atas pekerjaan Penggugat sebagai pemanen buah pada tanggal 14-17 September 2024 dan hal ini bertentangan dengan pasal 93 ayat 2 huruf (f) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang diperjanjikan tetapi pengusaha tidak



memperkerjakannya, baik karena kasalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari”

18. Bahwa dalam pemutusan hubungan kerja, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (vide pasal 151 ayat (4) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG);
19. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan PHK dan tidak membayarkan hak penggugat, maka dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menetapkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus/berakhir berdasarkan putusan pengadilan dan menghukum/memerintahkan Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat akibat hukum yang yang ditimbulkan atas PHK berdasarkan Penetapan Pengadilan sesuai dengan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG;
20. Bahwa berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG menyebutkan bahwa: “Dalam hal terjadi Pemutusan hubungan kerja Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima”;
21. Bahwa Pemutusan Kerja Sepihak dilakukan Tergugat kepada Penggugat dengan alasan Penggugat mendapat Surat peringatan Pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga adalah tidak sah namun Tergugat juga melakukan PHK kepada Penggugat karena tidak menginginkan penggugat bekerja, maka berdasarkan pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA yang berbunyi : **“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/buruh berhak atas :**

Halaman 5 dari 36 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Pbr



- a. atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2),
- b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan
- c. uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 40 ayat (4)” ;

22. Bahwa dikarenakan upah Penggugat adalah sebesar Rp 3.173.421,- sementara berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor KPTS/7681/XI/2023 tanggal 30 November 2024 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Provinsi Riau, dimana Upah minimum Kabupaten Rokan Hulu adalah sebesar Rp 3.360.920,- maka perhitungan Pesangon Penggugat adalah berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: KPTS/7681/XI/2023 yaitu sebesar Rp 3.360.920,-

23. Bahwa berdasarkan hal-hal yang kami uraikan diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sebagai berikut :

a. Uang Pesangon :

1 x 9 x Rp. 3. 360.920,- =Rp. 30.248.280,-

b. Uang Penghargaan masa kerja :

10 x Rp. 3. 360.920,- =Rp. 33.609.200,-

----- +

Rp. 63.857.480,-

c. Uang penggantian hak yang meliputi :

- Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur:

25 Hari x Rp. 134.437,- =Rp. 3.360.925,-

----- +

Total seluruhnya Rp. 67.218.405,-

Terbilang (**Enam puluh Tujuh juta Dua Ratus Delapan Belas Ribu Empat Ratus Lima Rupiah**);

24. Bahwa karena pada awalnya Penggugat masih berkeinginan untuk bekerja namun Tergugat tidak membolehkannya dan semenjak Tergugat melakukan PHK sepihak kepada penggugat pada bulan September 2024 sampai pada gugatan ini didaftarkan Tergugat tidak pernah melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah kepada Penggugat, maka berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011, Tergugat berkewajiban untuk membayar upah proses kepada Penggugat sampai adanya Keputusan hukum tetap terhadap perkara ini, yang Penggugat



perhitungan masa waktunya semenjak PHK sepihak dikeluarkan oleh
Tergugat sampai perkara ini di putus oleh Pengadilan, yaitu :

4 bulan x Rp. 3.360.920,- = Rp. 13.443.680,-

Terbilang : (Tiga Belas Juta empat Ratus Empat Puluh Tigas Ribu Enam
Ratus Delapan Puluh Rupiah)

25. Bahwa mengingat penggugat tidak pernah memiliki itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan antara Penggugat dan Tergugat dimana Tergugat selalu berusaha mencari-cari alasan untuk tidak memberikan hak Penggugat, maka demi terciptanya kepastian hukum atas pembayaran hak-hak Penggugat, mohon kiranya agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menghukum Tergugat untuk membayar uang denda (*dwangsom*) kepada Penggugat atas keterlambatan dalam menjalankan putusan Perkara A *quo* sebesar Rp 300.000 per/hari;

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat uraikan diatas, dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan tidak sah dan Batal Demi Hukum Surat Peringatan Pertama No:0697/SP/HRGA/II/2024 tanggal 22 Februari 2024, Surat Peringatan Kedua No:2595/SP/HRGA/VII/2024 tanggal 05 Juli 2024 dan Surat Peringatan Ketiga No: 4668/SP/HRGA/VIII/2024 tanggal 23 Agustus 2024 yang dikeluarkan oleh Tergugat;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru semenjak putusan dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat :

- a. Uang Pesangon :

1 x 9 x Rp. 3. 360.920,- =Rp. 30.248.280,-

- b. Uang Penghargaan masa kerja :

10 x Rp. 3. 360.920,- =Rp. 33.609.200,-

----- +

Rp. 63.857.480,-

- c. Uang penggantian hak yang meliputi :

- Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur:

25 Hari x Rp. 134.437,- =Rp. 3.360.925,-

-----+

Total seluruhnya Rp. 67.218.405,-



Terbilang (Enam puluh Tujuh juta Dua Ratus Delapan Belas Ribu Empat Ratus Lima rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sampai putusan atas perkara *A quo* memiliki kekuatan hukum tetap yang sampai pada Pengadilan tingkat Pertama adalah sebesar :

4 bulan x Rp. 3.360.920,- = Rp. 13.443.680,-

Terbilang : (Tiga Belas Juta empat Ratus Empat Puluh Tigas Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Rupiah)

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang denda sebesar Rp. 300.000,- per hari atas keterlambatan menjalankan putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan atau berkekuatan hukum tetap;
7. Menjalankan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex a quo et bono*).

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 di dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan tangkisan yang pada pokoknya sebagai berikut:

Adapun yang menjadi dasar dan alasan Eksepsi dan Jawaban terhadap Gugatan Penggugat adalah sebagai berikut:

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali apa yang diakui dan dinyatakan secara tegas oleh Tergugat

I. DALAM EKSEPSI

- A. Terkait dengan Kompetensi Relatif dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang tidak berwenang dalam memeriksa dan mengadili perkara ini.

Bahwa sesuai dengan pasal 118 ayat (1) HIR menyatakan bahwa "Tuntutan (gugatan) perdata yang pada tingkat pertama termasuk lingkup wewenang Pengadilan Negeri, harus diajukan dengan Surat Permintaan (surat gugatan) yang ditandatangani oleh Penggugat, atau oleh wakilnya menurut Pasal 123, kepada Ketua Pengadilan Negeri di tempat tinggalnya yang sebenarnya". Sumber untuk menentukan tempat kediaman yaitu berdasarkan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu



Keluarga, Surat Pajak dan Anggaran Dasar Perseroan (jika Tergugatnya adalah Perseroan).

Bahwa dalam hal ini gugatan Penggugat harus diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai tempat kedudukan Tergugat (PT. Padasa Enam Utama) dimana sesuai Akta Pendirian PT. Padasa Enam Utama berkedudukan di Gedung Graha Mandiri Lantai 19, Jl. Imam Bonjol No. 61, Kota Jakarta Pusat, sehingga oleh karenanya Penggugat seharusnya mengajukan gugatannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat bukanlah di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Bahwa oleh karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah melanggar kompetensi relatif sebagaimana diatur dalam Pasal 118 ayat (1) HIR sebagaimana diuraikan di atas maka sangatlah berdasar Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menolak atau setidaknya tidaknya gugatan ini dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Veerklaard*).

B. Gugatan Penggugat tidak jelas / Kabur (*Obscuur Libel*)

Bahwa sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah "Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.

Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas karena Penggugat mendalilkan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi pada posita maupun petitumnya meminta kepada Majelis Hakim untuk membatalkan dan / atau menyatakan tidak sah terkait Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, sementara dasar dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah adanya pelanggaran aturan / kebijakan perusahaan yang dilakukan oleh Penggugat yang tertuang dalam Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III sebelum adanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahwa oleh karena Syarat Formal Fundamentum Petendi gugatan Penggugat telah didasarkan pada dasar hukum dan fakta hukum yang tidak benar maka petitum yang diajukan Penggugat merupakan Petitum



atau tuntutan yang tidak berdasar dan tidak benar. Berdasarkan hal tersebut di atas, gugatan Penggugat aquo telah nyata dapat dikualifikasikan sebagai gugatan yang tidak jelas / kabur (*Obscuur Libel*) sehingga sangat berdasar untuk dinyatakan Ditolak atau dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijk Veerklaard*).

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat kecuali terhadap dalil-dalil yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
2. Bahwa berdasarkan Surat Perjanjian Kerja / Surat Pernyataan Perjanjian antara Tergugat dengan Penggugat (Lapin) tertanggal 20 Juli 2000 menyatakan bahwa Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat terhitung sejak 21 Juli 2000 dan tercatat sebagai karyawan dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan hingga 14 September 2024 dengan Jabatan sebagai Pemanen Buah di PT. Padasa Enam Utama (Cq. Tergugat);
3. Bahwa Penggugat mendapatkan upah sebesar Rp. 3.173.421,-;
4. Bahwa Tergugat menyanggah dalil Penggugat pada poin 3 posita gugatannya dimana Penggugat menyatakan bahwa Penggugat diberikan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III dalam waktu yang bersamaan, dalil tersebut adalah salah dan keliru sebab dijelaskan pula dalam posita gugatannya bahwa Surat Peringatan diberikan secara bertahap dan diwaktu yang berbeda, untuk menjadi jelas berikut Tergugat sampaikan Surat Peringatan yang diberikan kepada Penggugat sebagai berikut:
 - 1) Surat Peringatan I No. 0697/SP/HRGA/II/2024 tertanggal pada 22 Februari 2024;
 - 2) Surat Peringatan II No. 2595/SP/HRGA/VII/2024 tertanggal 05 Juli 2024; dan
 - 3) Surat Peringatan III No. 4668/SP/HRGA/VIII/2024 tertanggal 23 Agustus 2024.

Berdasarkan hal tersebut di atas jelas bahwa dalil Penggugat adalah salah dan keliru sehingga dalil Penggugat tersebut dapat dibantah dan haruslah dikesampingkan;

5. Bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat pada poin 4 posita gugatannya dimana Penggugat merasa sudah mengirimkan Surat Dispensasi Kerja No 002/DPC FKUI KSBSI/Kampar/IX/2024 tertanggal



01 Februari 2024 namun pada kenyataannya surat tersebut belum diterima oleh pihak Tergugat dan Tergugat belum memberikan persetujuan atas surat tersebut sehingga perbuatan Tergugat yang tidak masuk bekerja pada tanggal 6 dan 7 Februari 2024 dianggap mangkir;

6. Bahwa Tergugat juga menolak dalil Penggugat pada poin 5 dan 6 posita gugatannya, Tergugat berpendapat bahwa bilamana pekerja sering tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas dan tidak memberitahukan kepada perusahaan maka hal tersebut termasuk dalam pelanggaran aturan perusahaan antara Penggugat dengan Tergugat sehingga patut bilamana Penggugat diberikan Surat Peringatan oleh Tergugat;
7. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada poin 7 posita gugatannya, terbukti pada data base yang dipegang oleh Tergugat bahwa Penggugat seringkali bahkan selama 6 (enam) kali pada bulan Juli yaitu pada tanggal 18, 19, 20, 26, 27 dan 29 Juli 2024 tidak mengikuti apel pagi dan Penggugat jelas tahu karena Penggugat telah lama bekerja di perusahaan Tergugat bahwa apel pagi adalah wajib dilakukan oleh Para Pekerja sebelum melakukan kewajiban pekerjaannya dan hal tersebut telah disosialisasikan dan telah dilakukan selama bertahun-tahun sehingga dalil Penggugat yang demikian adalah dalil yang mengada-ngada dan haruslah dikesampingkan;
8. Bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat pada poin 8 posita gugatannya, terkait dengan pemberian Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III yang diberikan kepada Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 36 huruf K Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :

“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”;

Sehingga berdasarkan aturan di atas, pemberian Surat Peringatan I, II dan III kepada Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan;



9. Bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat pada poin 9 posita gugatannya, karena pada kenyataannya Tergugat telah memberitahukan tentang pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebelum adanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. PEU-KD/M/HRGA/IR/1120/IX/2024 tanggal 12 September 2024 sehingga dalil Penggugat tersebut haruslah ditolak;
10. Bahwa tergugat menolak dalil Pennggugat pada poin 11 posita gugatannya karena menurut hemat Tergugat, pada tanggal 14 September 2024 telah terbit Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sehingga Penggugat tidak perlu lagi untuk datang bekerja di perusahaan Tergugat dan oleh karena Penggugat tidak lagi bekerja di perusahaan Tergugat maka tentu tidak ada lagi upah yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat;
11. Bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat pada poin 15 dan 16 gugatannya, dimana Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III telah berdasar fakta dan hukum dimana Surat Peringatan diberikan karena Penggugat karena Penggugat telah berulang kali melakukan kesalahan yang sama sehingga tidak ada efek jera bagi Penggugat yang akhirnya Tergugat memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat;
12. Bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat pada poin 17 posita gugatannya, bahwa pada tanggal 14 – 17 September 2024 Penggugat sudah tidak bekerja di perusahaan Tergugat karena telah terbitnya Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat oleh karena itu tidak ada upah yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, dalil Penggugat tersebut adalah dalil yang salah dan keliru;
13. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada poin 18 posita gugatannya, menurut Pasal 36 huruf K Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :
*“Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
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”;

14. Bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat pada poin 21 posita gugatannya dimana Penggugat menyebutkan bahwa alasan PHK adalah karena Tergugat tidak menginginkan Penggugat untuk bekerja di perusahaan Tergugat adalah dalil yang mengada-ngada dan keliru sebab telah dibuktikan oleh adanya Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III bahwa alasan PHK Penggugat adalah karena Penggugat telah melakukan pelanggaran dan / atau indisipliner terhadap aturan perusahaan, untuk itu berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan 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 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 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
15. bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada poin 22 posita gugatannya, upah yang diterima oleh Penggugat hingga terakhir bekerja di perusahaan Tergugat adalah sebesar Rp. 3.173.421,- sehingga dalil Penggugat yang menyatakan bahwa upah Penggugat sebesar Rp. 3.360.920 adalah dalil yang salah dan keliru;
16. bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada poin 23, 24 dan 25 karena berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana telah diuraikan oleh Tergugat pada poin 17 Jawabannya bahwa Uang Pesangon yang berhak diterima oleh Penggugat adalah 0,5 kali ketentuan dari Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja



Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan upah yang diterima oleh Penggugat adalah Rp. 3.173.421 sehingga perhitungan Penggugat pada poin 23 dan 24 adalah salah dan keliru dan patut untuk dikesampingkan;

17. Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana kami utarakan di atas dan oleh karena dalil-dalil Penggugat baik posita maupun petitumnya tidak sesuai fakta dan berdasar hukum maka sudah seharusnya Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara ini dengan amar sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*);
3. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya (*Niet Ontvankelijk Veerklaard*).

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berdasar hukum:
 - 1) Surat Peringatan I No. 0697/SP/HRGA/II/2024 tertanggal pada 22 Februari 2024;
 - 2) Surat Peringatan II No. 2595/SP/HRGA/VII/2024 tertanggal 05 Juli 2024; dan
 - 3) Surat Peringatan III No. 4668/SP/HRGA/VIII/2024 tertanggal 23 Agustus 2024.yang diterbitkan oleh Tergugat;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak terbitnya Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. PEU-KD/M/HRGA/IR/1120/IX/2024 tanggal 12 September 2024;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya-biaya yang timbul dari perkara ini.

Atau

Apabila Majelis Hakim yang Terhormat berpendapat lain mohon kiranya menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

Menimbang bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dalam replik pada tanggal 27 Februari 2025 dan atas replik



Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam duplik pada tanggal 6 Maret 2025 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda **P-1** sampai dengan **P-8** yang telah dibubuhi materai cukup dan telah diperiksa yang mana sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian fotokopi dari fotokopi dan fotokopi dari print out yakni sebagai berikut:

1. Bukti P-1: Fotokopi dari Fotokopi tanda terima surat No: 002/DPC FKUI KSBSI/Kampar/IX/2024 tertanggal 01 Februari 2024 perihal Mohon Dispensasi Kerja;
2. Bukti P-2: Fotokopi tanda terima surat No: 015/PK-FKUI KSBSI/PEU/IX/2024 perihal Penolakan PHK dan Mohon Bipartit;
3. Bukti P-3: Fotokopi Risalah Perundingan antara pengurus PK FKUI KSBSI PT. Padasa Enam Utama dengan Perwakilan Menagement PT. Padasa Enam Utama pada tanggal 17 September 2024;
4. Bukti P-4: Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Surat No: PEU-KD/M/HRGA/IR/1120/IX/2024 tertanggal 12 September 2024;
5. Bukti P-5: Fotokopi dari fotokopi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2022–2024 antara Perusahaan–Persuhaan perkebunan anggota BKS–PPS (Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera) dengan Serikat Pekerja anggota Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP.PP – SPSI) di Provinsi NAD, Sumatera Utara, Riau, dan Jambi;
6. Bukti P-6: Fotokopi dari print out Surat Keputusan Gubernur Riau No: Kpts.7618/XI/2023 tertanggal 30 November 2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024;
7. Bukti P-7: Fotokopi dari fotokopi Risalah Klarifikasi Perselisihan Hubungan Industrial di Diskopukmtransnaker Kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 08 Oktober 2024;
8. Bukti P-8: Fotokopi dari fotokopi Risalah Perundingan antara pengurus PK FKUI KSBSI PT. Padasa Enam Utama



dengan Perwakilan Management PT. Padasa Enam Utama
pada tanggal 25 Februari 2025;

Menimbang bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Penggugat juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi di persidangan yang bernama **Sahril Yusup** dan **Eko Widiyanto** yang dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Saksi **Sahril Yusup**:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa Penggugat adalah karyawan tetap dengan jabatan sebagai pemanen sejak tahun 2000;
- Bahwa upah Penggugat sejumlah Rp3.360.000.00 (tiga juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah) dan ada tunjangan lainnya seperti mendapat beras dan lainnya;
- Bahwa bagi pekerja yang mangkir akan diberikan Surat Peringatan Pertama tetapi tidak semua pekerja diberikan surat peringatan apabila melakukan mangkir;
- Bahwa apel tidak wajib, karena ada beberapa pekerja yang tidak ikut apel pagi namun tidak diberikan Surat Peringatan Pertama oleh Perusahaan;
- Bahwa sepengetahuan saksi terkait apel pagi, dimana Penggugat mangkir dan mendapat Surat Peringatan Pertama;
- Bahwa apel pagi rutin dilaksanakan, selama saya bekerja pada Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan saksi sejak Penggugat diberikan Surat Peringatan (SP) mulai diberlakukan wajib mengikuti apel pagi;
- Bahwa Penggugat pada saat itu langsung mendapat Surat Peringatan Ketiga (SP3) dan berhenti kerja;
- Bahwa menurut cerita Penggugat kepada saya diberikan sekaligus dalam satu hari;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat di PHK karena tidak ikut apel pagi dan beberapa kali mangkir;
- Bahwa peraturan pada perusahaan tersebut berbentuk PKB;

2. Saksi **Eko Widiyanto**:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa Penggugat mulai bekerja tahun 2000 dengan jabatan sebagai pemanen;
- Bahwa upah sebagai pemanen sebesar Rp3.360.000,00 (tiga juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah) per bulannya;

Halaman 16 dari 36 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Pbr



- Bahwa saksi mengetahuinya, karena saksi bersamaan dengan Penggugat pada saat Penggugat mendapat Surat Peringatan tersebut terkait mangkir dan tidak apel pagi;
- Bahwa bagi pekerja yang mangkir akan diberikan Surat Peringatan;
- Bahwa Penggugat adalah pengurus Serikat Pekerja;
- Bahwa ada, PKB-BKS-PPS semuanya diakui oleh perusahaan pada saat bipartit;
- Bahwa sejak Penggugat di PHK, pimpinan perusahaan selalu menyampaikan untuk apel pagi, sebelumnya tidak ada diwajibkan untuk ikut apel pagi untuk pengarahan pekerjaan;
- Bahwa sepengetahuan saksi Surat Peringatan diberikan berjarak 3 (tiga) bulan Surat Peringatan I ke Surat Peringatan II, sedangkan Surat Peringatan III diberikan bersamaan dengan Surat Peringatan II;
- Bahwa jabatan Penggugat di serikat sebagai koodinator lapangan mendampingi sekretaris;
- Bahwa ada 2 (dua) serikat yaitu SPBUN dan KSBI dengan jumlah hampir 1800 orang anggotanya;
- Bahwa produk yang mengatur perusahaan tersebut berupa Surat Edaran (SE);
- Bahwa ada PKB di dalam Perusahaan Tergugat;
- Bahwa sanksi bagi pekerja yang tidak ikut apel pagi adala diberika Surat Peringatan;
- Bahwa Penggugat di-PHK satu minggu setelah Penggugat mendapatkan Surat Peringatan tersebut;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan sangkalannya/bantahannya Tergugat telah pula mengajukan bukti-bukti surat bertanda **T-1** sampai dengan **T-8** yang telah dibubuhi materai cukup dan telah diperiksa yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out yakni sebagai berikut:

1. T-1: Fotokopi Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Padasa Enam Utama No. 29 tanggal 22 Mei 2024;
2. T-2: Fotokopi dari fotokopi Surat Perjanjian Kerja tertanggal 20 Juli 2000 atas nama Lapin;
3. T-3: Fotokopi dari fotokopi Daftar Detail Absensi dan Lembur Karyawan atas nama Lapin;



4. T-4: Fotokopi dari fotokopi Surat Peringatan I No. 0697/SP/HRGA/II/2024 atas nama Lapin (Penggugat) tertanggal 22 Februari 2024;
5. T-5: Fotokopi dari fotokopi Surat Peringatan II No. 2595/SP/HRGA/VII/2024 atas nama Lapin (Penggugat) tertanggal 05 Juli 2024;
6. T-6: Fotokopi dari fotokopi Surat Peringatan III No. 4668/SP/HRGA/VIII/2024 atas nama Lapin (Penggugat) tertanggal 23 Agustus 2024;
7. T-7: Fotokopi dari fotokopi Surat Pemutusan Hubungan kerja No. PEU - KD / M / HRGA / IR / 1120 / IX / 2024 terhadap Lapin (Penggugat) tertanggal 12 September 2024;
8. T-8: Fotokopi dari print out surat edaran No. PEU/SE/000054/IX/2022 tentang ketentuan mangkir dan sanksi karyawan tertanggal 28 September 2022;

Menimbang bahwa Tergugat selain mengajukan alat bukti tertulis, juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yang bernama **Denny Putra Mardhani** dan **Josua Jhon Refael Siahaan** dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Saksi **Denny Putra Mardhani**:

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi merupakan Humas Tergugat di Kebun Kaliaanta Dua sejak tahun 2020;
- Bahwa tugas Humas menjalin komunikasi antar bagian dan menjalin komunikasi antar internal dan eksternal Perusahaan;
- Bahwa Humas hanya satu orang, namun pada tahun 2024 ada asisten HRGA yang terpisah dari Humas, dimana Humas mengurus terkait masalah eksternal perusahaan sedangkan asisten HRGA tersebut mengurus terkait ketenagakerjaan;
- Bahwa permasalahan PHK Penggugat yang melakukan kesalahan dan mendapat Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III;
- Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya (PHK) karena mangkir; dan tidak ikut apel pagi;
- Bahwa bagi pekerja yang mangkir atau tidak ikut apel pagi akan mendapatkan Surat Peringatan, yang mana sebelumnya dilakukan



- pembinaan terlebih dahulu apabila tidak ada tindak lanjut dari pekerja tersebut maka diberikan Surat Peringatan kepada pekerja tersebut;
- Bahwa bagi pekerja yang terlambat apel pagi sanksinya akan diberikan oleh asisten afdeling masing-masing berupa surat pernyataan apabila melakukan kesalahan lebih dari dua atau tiga kali;
 - Bahwa Penggugat sering tidak ikut apel pagi dan beberapa kali mangkir dan sudah diberikan pembinaan secara lisan dan akhirnya diberikan Surat Peringatan;
 - Bahwa untuk apel pagi di perusahaan diwajibkan karena instruksi kerja awal untuk dihari itu adalah pada apel pagi, penentuan pekerja untuk diletakkan diposisi mana diberikan pada apel pagi, dimana mandor berdiri dengan grupnya masing-masing, apabila tidak ikut apel pagi maka pembagian ancah tidak dapat;
 - Bahwa apel pagi tersebut sudah berjalan lama sejak saya masuk bekerja di perusahaan Tergugat;
 - Bahwa pemberian Surat Peringatan diberikan secara bertahap dengan tanggal yang berbeda-beda sesuai yang tercantum pada SP namun Penggugat tidak mau menandatangani dengan alasan tidak terima diberikan Surat Peringatan tersebut;
 - Bahwa sepengetahuan saksi peraturan di perusahaan tersebut dengan Surat Edaran (SE) yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - Bahwa Penggugat diberikan surat peringatan dengan bulan yang berbeda, untuk Surat Peringatan I diberikan di bulan Januari atau Februari 2024, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III diberikannya kapan saya tidak mengetahuinya;
 - Bahwa Penggugat diPHK Sekitar Juli atau Agustus 2024;
 - Bahwa Penggugat pengurus serikat di Perusahaan;
2. Saksi **Josua Jhon Refael Siahaan:**
- Bahwa saksi tidak kenal secara langsung namun mengetahui Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat;
 - Bahwa jabatan Saksi sebagai Kerani Personalia;
 - Bahwa sepengetahuan Saksi bahwa Penggugat telah menerima Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III sehingga akhirnya di PHK;



- Bahwa untuk sekali mangkir sudah dapat diberikan Surat Peringatan (SP) dengan alasan bahwa pekerja tersebut mangkir tanpa alasan yang jelas dan tidak meminta izin dari atasannya;
- Bahwa Surat Peringatan diberikan sesuai dengan tanggal yang tercantum;
- Bahwa Apel pagi wajib dilaksanakan karena di apel pagi tersebutlah diberikan instruksi dan arahan terkait pekerjaan yang akan dilakukan pada hari itu;
- Bahwa oleh karena pekerja tersebut tidak ikut apel pagi maka pekerja tersebut biasanya berdiam saja di kantor dan bahkan mangkir dikarenakan tidak mengetahui arahan dan pekerjaannya;
- Bahwa apel pagi dilaksanakan jam 06.00 wib dan paling lama jam 07.00 wib;
- Bahwa apabila sudah 2 (dua) kali tidak ikut apel pagi berarti tidak menghargai SOP kerja dan juga tidak menghargai pimpinannya sehingga diberikan sanksi peringatan kepada pekerja tersebut;
- Bahwa Upah karyawan pemanen sekitar Rp3.100.000,00 (tiga juta seratus ribu rupiah) sampai dengan Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) dan masih ada tunjangan lainnya;
- Bahwa sepengetahuan Saksi atauran secara resmi adalah Surat Edaran (SE) yang mengatur di Perusahaan;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat di PHK pada Bulan September 2024;

Menimbang bahwa para pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 22 Mei 2025;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat telah menyampaikan eksepsi mengenai Kompetensi Relatif dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang tidak berwenang dalam memeriksa dan mengadili perkara ini serta mengenai Gugatan Penggugat tidak jelas / Kabur (*Obscuur Libel*);

Halaman 20 dari 36 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Pbr



Menimbang bahwa terhadap eksepsi kompetensi relatif tersebut telah diputus dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 20 Maret 2025 dengan amar sebagai berikut :

MENGADILI :

1. Menolak Eksepsi Tergugat mengenai kompetensi relatif tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;
3. Memerintahkan para pihak melanjutkan perkara ini;
4. Menanggihkan biaya perkara sampai dengan putusan akhir.

Menimbang bahwa terhadap eksepsi lainnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan di bawah ini;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi gugatan Penggugat tidak jelas/Kabur (*Obscuur Libel*) dengan alasan pada pokoknya gugatan Penggugat mendalilkan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi pada posita maupun petitumnya meminta kepada Majelis Hakim untuk membatalkan dan/atau menyatakan tidak sah terkait Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, sementara dasar dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah adanya pelanggaran aturan/kebijakan perusahaan yang dilakukan oleh Penggugat yang tertuang dalam Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III sebelum adanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa eksepsi gugatan kabur/*obsceuur libel* pada dasarnya adalah eksepsi yang menyatakan gugatan penggugat kabur yang dapat dikarenakan hal-hal yaitu : a. Posita tidak jelas/kabur, sebab dasar hukum yang menjadi dasar gugatan tidak jelas/tidak ada atau salah satu dari dasar hukum yang dijadikan dasar gugatan tidak jelas. b. Objek sengketa di dalam gugatan tidak jelas. c. Penggabungan dua atau lebih gugatan yang masing-masing tidak ada kaitan atau pada hakekatnya berdiri sendiri-sendiri. d. Pertentangan antara posita dengan petitum, bahwa sebagai bentuk pengembangan lebih lanjut berdasarkan kebutuhan praktek peradilan terhadap ketentuan Pasal 8 RV memuat 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 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 diktum atau amar putusan pengadilan oleh karenanya antara posita dan petitum gugatan haruslah sejalan;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim menelaah secara cermat uraian gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil dan materil sebuah gugatan yang mana pada pokoknya Penggugat diberikan surat peringatan I dengan alasan tidak masuk kerja pada tanggal 6 dan 7 Februari 2024, surat peringatan II karena Penggugat tidak masuk kerja pada tanggal 2 Mei 2024 dan surat peringatan III dikarenakan Penggugat terlambat apel selama 6 (enam) hari berturut turut serta surat peutusan hubungan kerja pada tanggal 13 September 2024, oleh karenanya Penggugat melalui Pengurus Komisariat Federasi Kebangkitan Buruh Indonesia Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (PK FKUI KSBSI) PT. Padasa Enam Utama telah mengajukan Surat Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja, yang kemudian melakukan perundingan Bipartit namun tidak tercapai kesepakatan serta mengajukan pengaduan kepada Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenga Kerja Kabupaten Rokan Hulu untuk dilakukan mediasi dan menuntut hak-haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Uang Pesangon sebesar 1 (dua) kali ketentuan Pasal 43 ayat (2.a), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 43 Ayat (2.b), Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2.c), dan upah proses, dengan demikian gugatan Penggugat telah jelas menguraikan fundamentum petendi berisi tentang peristiwa hukum dan tuntutan/petitum dari



Penggugat, oleh karenanya cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan eksepsi Tergugat tidak berdasar hukum dan oleh karenanya pula dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, maka seluruh eksepsi Tergugat tersebut dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat pada persidangan tanggal 23 Januari 2025 telah menyerahkan gugatan dan anjuran asli yang mana setelah Majelis Hakim memeriksa gugatan tersebut terdapat perbedaan pada halaman 5 posita angka 23 dan halaman 6 petitum angka 4 yaitu mengenai perhitungan hak cuti Penggugat dengan gugatan yang didaftarkan melalui Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) sebelumnya, oleh karena Penggugat tidak menyampaikan kepada Majelis Hakim mengenai perubahan gugatan dimaksud, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan tetap berpedoman pada gugatan saat pendaftaran melalui Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP);

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 bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 21 Juli 2000 dengan status karyawan tetap dengan jabatan terakhir sebagai Pemanen Buah;
2. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 14 September 2024;
3. Bahwa masa kerja Pengugat adalah selama 24 (dua puluh empat) tahun 1 (satu) bulan;

Menimbang bahwa yang menjadi persengketaan diantara para pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang memberikan surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, dan surat peringatan ketiga serta surat pemutusan hubungan kerja dalam waktu bersamaan yang diberikan oleh Sdr. Denny Putra Mardhani sebagai Humas PT. Padasa Enam Utama dan tanpa ada memberikan keterangan apapun kemudian Penggugat melalui Pengurus Komisariat Federasi Kebangkitan Buruh Indonesia Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (PK FKUI KSBSI) PT. Padasa Enam Utama telah mengajukan Surat Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja dan pada saat



perundingan bipartit tanggal 17 September 2024 tidak tercapai kesepakatan, lain halnya Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa Surat Peringatan diberikan secara bertahap dan diwaktu yang berbeda yang mana pemberian Surat Peringatan I pada tanggal 22 Februari 2024, Surat Peringatan II pada tanggal 5 Juli 2024 dan Surat Peringatan III pada tanggal 23 Agustus 2024 serta surat pemutusan hubungan kerja pada tanggal 12 September 2024 yang berlaku terhitung sejak tanggal 14 September 2024, yang diberikan kepada Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi "Menyatakan tidak sah dan Batal Demi Hukum Surat Peringatan Pertama No:0697/SP/HRGA/II/2024 tanggal 22 Februari 2024, Surat Peringatan Kedua No:2595/SP/HRGA/VII/2024 tanggal 05 Juli 2024 dan Surat Peringatan Ketiga No: 4668/SP/HRGA/VIII/2024 tanggal 23 Agustus 2024 yang dikeluarkan oleh Tergugat"

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

Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sudah berdasar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan segala konsekuensi hukumnya ?

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas dan Tergugat berkewajiban pula untuk membuktikan dalil-dalil bantahan atau sangkalannya

Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti **P-1** sampai dengan **P-8** dan 2 (dua) orang saksi yang bernama **Sahril Yusup** dan **Eko Widiyanto**;

Menimbang bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti **T-1** sampai dengan **T-8** dan 2 (dua) orang saksi bernama **Denny Putra Mardhani** dan **Josua Jhon Refail Siahaan**;



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

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **P-1** yaitu berupa tanda terima surat No: 002/DPC FKUI KSBSI/Kampar/IX/2024 tertanggal 01 Februari 2024 perihal Mohon Dispensasi Kerja, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat melalui surat Nomor 002/DPC FKUI KSBSI/KAMPAR/IX/2024 tanggal 01 Februari 2024 telah memohon izin dispensasi kerja selama 2 (dua) hari kerja yaitu pada hari Selasa-Rabu tanggal 6-7 Februari 2024 untuk mengikuti kegiatan Workshop Komite Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bertempat di Batiqa Hotel Pekanbaru dan surat tersebut diterima oleh Untung Subangun, S.H. pada tanggal 3 Februari 2024;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **P-2** yaitu berupa tanda terima surat No: 015/PK-FKUI KSBSI/PEU/IX/2024 perihal Penolakan PHK dan Mohon Bipartit, bukti **P-3** yaitu berupa Risalah Perundingan antara pengurus PK FKUI KSBSI PT. Padasa Enam Utama dengan Perwakilan Management PT. Padasa Enam Utama pada tanggal 17 September 2024. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat melalui pengurus PK FKUI KSBSI PT. Padasa Enam Utama telah mengirimkan surat kepada Tergugat pada tanggal 13 September 2024 perihal penolakan PHK dan permohonan bipartit terhadap mantan pekerja di Perusahaan Tergugat sebanyak 6 (enam) orang dan telah dilakukan perundingan bipartit pada tanggal 17 September 2024, namun tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **P-4** indentik dengan **T-7** yaitu berupa surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Surat No: PEU-KD/M/HRGA/IR/1120/IX/2024 tertanggal 12 September 2024, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Sahril Yusup** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat di-PHK karena tidak ikut apel pagi dan beberapa kali mangkir dan saksi **Eko Widiyanto** menerangkan bahwa Penggugat di PHK satu minggu setelah Penggugat mendapatkan Surat Peringatan tersebut serta saksi **Denny Putra Mardhani** yang menerangkan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya (PHK) karena mangkir dan tidak ikut apel pagi, saksi **Josua Jhon Refail Siahaan** yang menerangkan bahwa sepengetahuan saksi Penggugat di PHK pada bulan September 2024. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 14 September 2024 dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran sehingga diberikan sanksi berupa surat peringatan I, surat peringatan II dan



surat peringatan III dan surat Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 12 September 2024 yang ditanda tangani oleh Andi Ariesa Sembiring, SH., MH. Selaku Head of HRGA & ER Dept;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **P-5** yaitu berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2022–2024 antara Perusahaan–Perusahaan perkebunan anggota BKS–PPS (Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera) dengan Serikat Pekerja anggota Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP.PP–SPSI) di Provinsi NAD, Sumatera Utara, Riau, dan Jambi, bila dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi **Sahril Yusup** yang pada pokoknya menerangkan bahwa peraturan pada perusahaan tersebut berbentuk PKB dan saksi **Eko Widiyanto** yang menerangkan bahwa ada, PKB-BKS–PPS semuanya diakui oleh perusahaan pada saat bipartit Majelis Hakim menemukan fakta bahwa sarana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah diatur melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2022–2024 antara Perusahaan–Perusahaan perkebunan anggota BKS–PPS (Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera) dengan Serikat Pekerja anggota Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP.PP–SPSI) di Provinsi NAD, Sumatera Utara, Riau, dan Jambi;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **P-6** yaitu berupa Surat Keputusan Gubernur Riau No: Kpts.7618/XI/2023 tertanggal 30 November 2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024, bila dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi **Sahril Yusup** dan saksi **Eko Widiyanto** yang pada pokoknya menerangkan bahwa upah Penggugat sejumlah Rp3.360.000.00 (tiga juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah) dan ada tunjangan lainnya seperti mendapat beras dan lainnya, dan saksi **Josua Jhon Refail Siahaan** menerangkan bahwa upah karyawan pemanen sekitar Rp3.100.000,00 (tiga juta seratus ribu rupiah) sampai dengan Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) dan masih ada tunjangan lainnya. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2024 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau No: Kpts.7618/XI/2023 tertanggal 30 November 2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024 adalah sejumlah Rp3.360.920,76 (tiga juta tiga ratus enam puluh ribu sembilan ratus dua puluh koma tujuh puluh enam rupiah);

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **P-7** yaitu berupa Risalah Klarifikasi Perselisihan Hubungan Industrial di Diskopukmtransnaker Kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 08 Oktober 2024. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa



telah dilakukan mediasi di Diskopukmtransnaker Kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 08 Oktober 2024 akan tetapi tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-2** yaitu berupa Surat Perjanjian Kerja tertanggal 20 Juli 2000 atas nama Lapin, bila dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi **Sahril Yusup** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat adalah karyawan tetap dengan jabatan sebagai pemanen sejak tahun 2000 dan saksi **Eko Widiyanto** yang menerangkan bahwa Penggugat mulai bekerja tahun 2000 dengan jabatan sebagai pemanen. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang ditandatangani pada tanggal 20 Juli tahun 2000 yang berlaku sejak tanggal 21 Juli tahun 2000 dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan saat itu Penggugat menerima upah sejumlah Rp9.324.00 (sembilan ribu tiga ratus dua puluh empat rupiah) setiap harinya;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-3** yaitu berupa Daftar Detail Absensi dan Lembur Karyawan atas nama Lapin, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa pada tanggal 6 dan 7 Februari 2024 dan tanggal 2 Mei tahun 2024 Penggugat tidak masuk kerja tanpa izin baik secara lisan maupun tertulis yang dianggap mangkir oleh Tergugat;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-4** yaitu berupa Surat Peringatan I No. 0697/SP/HRGA/II/ 2024 atas nama Lapin (Penggugat) tertanggal 22 Februari 2024, bukti **T-5** yaitu berupa Surat Peringatan II No. 2595/SP/HRGA/VII/2024 atas nama Lapin (Penggugat) tertanggal 05 Juli 2024 serta bukti **T-6** yaitu berupa Surat Peringatan III No. 4668/SP/HRGA/VIII/2024 atas nama Lapin (Penggugat) tertanggal 23 Agustus 2024, bila dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi **Sahril Yusup** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat mangkir dan mendapat Surat Peringatan Pertama dan saksi **Eko Widiyanto** yang menerangkan bahwa saksi mengetahui Penggugat diberi surat peringatan, karena saksi bersamaan dengan Penggugat pada saat Penggugat mendapat surat peringatan tersebut terkait mangkir dan tidak apel pagi serta saksi **Denny Putra Mardhani** menerangkan bahwa permasalahan PHK Penggugat karena melakukan kesalahan dan mendapat Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III dan saksi **Josua Jhon Refail Siahaan** menerangkan bahwa sepengetahuan saksi Penggugat telah menerima Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III sehingga akhirnya di PHK, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah diberikan surat peringatan I pada tanggal 22 Februari 2024 dengan alasan tidak



masuk kerja tanpa keterangan pada tanggal 6 dan 7 Februari 2024, surat Peringatan II pada tanggal 5 Juli 2024 dengan alasan karena tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tanggal 2 Mei 2024, dan surat peringatan III pada tanggal 23 Agustus 2024 dengan alasan karena tidak mengikuti apel pagi sebanyak 6 (enam) kali pada bulan Juli 2024 masing-masing tanggal 18,19,20,26,27 dan 29 Juli 2024;

Menimbang bahwa sesuai alat bukti **T-8** yaitu berupa surat edaran No PEU/SE/000054/IX/2022 tentang ketentuan mangkir dan sanksi karyawan tertanggal 28 September 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi **Eko Widiyanto** yang pada pokoknya menerangkan bahwa produk yang mengatur perusahaan tersebut berupa Surat Edaran (SE) dan saksi **Denny Putra Mardhani** yang menerangkan bahwa sepengetahuan saksi untuk mengatur peraturan di perusahaan tersebut dengan Surat Edaran yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta saksi **Josua Jhon Refail Siahaan** yang menerangkan bahwa sepengetahuan saksi atauran secara resmi adalah Surat Edaran yang mengatur di Perusahaan. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa ketentuan mangkir telah diatur melalui Surat Edaran dengan Nomor PEU/SE/000054/IX/2022 pada tanggal 28 September 2022 pada angka 10 dan angka 11 yang berbunyi: 10 "Apabila karyawan mangkir 1 (satu) hari maka akan diberikan sanksi berupa Surat Peringatan sampai dengan PHK dan 11 "bagi karyawan mangkir maka upah pada hari tersebut tidak dibayar dengan perhitungan potongan per hari sebesar gaji pokok/25 x jumlah hari mangkir";

Menimbang bahwa berdasarkan uraian gugatan dan jawab-jinawab dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berpendapat bahwa perselisihan diantara para pihak berawal ketika Penggugat diberikan surat peringatan pertama, pada tanggal 22 Februari 2024, dikarenakan Penggugat mangkir tidak masuk kerja pada tanggal 6 dan 7 Februari 2024, surat peringatan kedua pada tanggal 5 Juli 2024, karena Penggugat tidak masuk bekerja pada tanggal 2 Mei 2024 dan surat peringatan ketiga pada tanggal 23 Agustus 2024 karena Penggugat tidak mengikuti apel pagi sebanyak 6 (enam) kali pada bulan Juli tanggal 18,19,20,26,27 dan 29 Juli 2024 dan dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat pada tanggal 14 September 2024 dan Penggugat mendalilkan bahwa tindakan Tergugat merupakan bentuk Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Penggugat yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga Penggugat menuntut dibayarkan hak-haknya



berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak cuti serta upah proses;

Menimbang bahwa berdasarkan fakta persidangan surat peringatan pertama yang diberikan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat tidak masuk bekerja pada tanggal 6 dan 7 Februari 2024 karena Penggugat sedang mengikuti kegiatan serikat pekerja di Pekanbaru dan kegiatan tersebut telah diberitahukan dan telah memohon dispensasi kerja dengan surat No : 002/DPC FKUI KSBSI/Kampar/IX/2024 tertanggal 01 Februari 2024 serta telah diterima oleh Sdr.Untung Subagun, SH sebagai Staff HRGA pada tanggal 3 Februari 2024 (vide bukti **P-1**) dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 29 ayat (1) yang berbunyi "*Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerjaserikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama*" dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2022–2024 antara Perusahaan–Perusahaan perkebunan anggota BKS–PPS (Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera) dengan Serikat Pekerja anggota Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP.PP–SPSI) di Provinsi NAD, Sumatera Utara, Riau, dan Jambi, Pasal II ayat (2) huruf b yang berbunyi:

"Untuk tiap kebun Pengusaha memberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh kepada sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang pengurus unit kerja dan/atau pengurus cabang SP.PP-SPSI yang bekerja dalam Perusahaannya masing-masing selama 2 (dua) hari setiap bulan atau 4 (empat) hari setiap 2 (dua) bulan untuk keperluan Organisasi, dengan mengadakan pembicaraan sebelumnya, permintaan yang bersangkutan harus diajukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) hari sebelumnya, kecuali jika ada hal-hal yang mendadak/segera pengurus unit kerja dan/atau pengurus cabang yang bersangkutan cukup memberitahukan saja pada pengusaha dengan menunjukan bukti/alas an-alasan"

Menimbang bahwa surat permohonan dispensasi kerja Penggugat yang diterima oleh Sdr. Untung Subagun, SH sebagai Staff HRGA, pada tanggal 3 Februari 2024, untuk mengikuti kegiatan serikat pekerja pada tanggal 6-7 Februari 2024 baru sebatas menerima surat permohonan tersebut dan belum ada persetujuan oleh pihak Tergugat, dan permintaan Penggugat harus diajukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) hari sebelumnya, dan senyatanya permohonan dispensasi tersebut tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja bersama tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa surat peringatan pertama yang dilakukan Tergugat kepada



Penggugat pada tanggal 22 Februari 2024 telah sesuai menurut hukum sebagai mana Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2022–2024 antara Perusahaan–Perusahaan perkebunan anggota BKS–PPS (Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera) dengan Serikat Pekerja anggota Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP.PP–SPSI) di Provinsi NAD, Sumatera Utara, Riau, dan Jambi Pasal II huruf ayat (2) huruf b;

Menimbang bahwa pemberian surat peringatan kedua dikarenakan Penggugat tidak masuk bekerja pada tanggal 2 Mei 2024 yang dianggap mangkir oleh Tergugat sebagai mana surat edaran dengan Nomor PEU/SE/000054/IX/2022 pada tanggal 28 September 2022 pada angka 10 yang berbunyi “*Apabila karyawan mangkir 1 (satu) hari maka akan diberikan sanksi berupa Surat Peringatan sampai dengan PHK*”, dan surat peringatan ketiga dikarenakan Penggugat sering terlambat mengikuti apel pagi;

Menimbang bahwa berdasarkan fakta persidangan terhadap pekerja yang mangkir dan atau tidak ikut apel pagi akan mendapatkan Surat Peringatan, karena apel pagi wajib dilaksanakan karena pada saat apel pagi tersebutlah diberikan instruksi dan arahan terkait pekerjaan yang akan dilakukan pada hari itu, dan sebelum diberikan surat peringatan terhadap pekerja yang bersangkutan sebelumnya telah dilakukan pembinaan terlebih dahulu, apabila tidak ada tindak lanjut dari pekerja tersebut maka akan diberikan surat peringatan kepada pekerja dimaksud. Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam menjaga disiplin dan kinerja karyawan. Prosedur yang tepat dalam memberikan surat peringatan tidak hanya memastikan keadilan bagi karyawan, tetapi juga melindungi perusahaan dari potensi masalah hukum dengan mengikuti tata cara yang benar, perusahaan dapat memberikan peringatan dengan efektif sekaligus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki diri;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k 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 jo Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan ...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“;

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat telah diberikan surat peringatan I pada tanggal 22 Februari 2024 dengan alasan tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tanggal 6 dan 7 Februari 2024, surat Peringatan II pada tanggal 5 Juli 2024 dengan alasan tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tanggal 2 Mei 2024, dan surat peringatan III pada tanggal 23 Agustus 2024 dengan alasan tidak mengikuti apel pagi sebanyak 6 (enam) kali pada bulan Juli tanggal 18,19,20,26,27 dan 29 Juli 2024, dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja melalui Surat Nomor PEU-KD/M/HRGA/IR/1120/IX/2024 tertanggal 12 September 2024 yang berlaku terhitung tanggal 14 September 2024, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan karena Penggugat melakukan pelanggaran adalah sudah sesuai dan sah menurut hukum ketengakerjaan yang berlaku, oleh karenanya petitum angka 2 dan 3 gugatan Penggugat tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.7618/XI/2023 tertanggal 30 November 2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024 untuk Upah Minimum Kabupaten Rokan Hulu sejumlah Rp3.360.920,76 (tiga juta tiga ratus enam puluh ribu sembilan ratus dua puluh koma tujuh puluh enam rupiah) yang dibulatkan menjadi Rp3.360.920,00 (tiga juta tiga ratus enam puluh ribu Sembilan ratus dua puluh rupiah) yang dijadikan dasar perhitungan hak-hak Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan pelanggaran telah diatur dalam ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k 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 jo Pasal 36 huruf k, maka berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi:

Pasal 52

Halaman 31 dari 36 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Pbr



- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan 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 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 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka hak-hak Penggugat dapat diberikan sesuai masa kerja selama 24 (dua puluh empat) tahun lebih 1 (satu) bulan atau 24 (dua puluh empat) tahun lebih adalah sebagai berikut:

- a. uang pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp}3.360.920,00 = \text{Rp}15.124.140,00$
- b. uang penghargaan masa kerja $10 \times \text{Rp}3.360.920,00 = \text{Rp}33.609.200,00$
Jumlah = $\text{Rp}48.733.340,00$ (empat puluh delapan juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu tiga ratus empat puluh rupiah);

Menimbang bahwa Penggugat menuntut cuti periode kerja Tahun 2024 sebanyak 12 (dua belas) hari, oleh karena Penggugat masih mempunyai hak cuti yang belum diambil dan belum gugur dan Tergugat tidak membantahnya secara tegas maka Penggugat berhak atas cuti dimaksud dengan perhitungan Upah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2024 adalah sebagai berikut: 12 (dua belas) hari $= \text{Rp}3.360.920,00 / 25 \times 12 = \text{Rp}134.436,80 \times 12 = \text{Rp}1.613.241,60$ atau dibulatkan menjadi $\text{Rp}1.613.242,00$ (satu juta enam ratus tiga belas ribu dua ratus empat puluh dua rupiah), sehingga jumlah keseluruhan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon + uang penghargaan masa kerja = $\text{Rp}48.733.340,00 + \text{uang cuti yang belum diambil dan belum gugur sejumlah Rp}1.613.242,00 = \text{Rp}50.346.582,00$ (lima puluh juta tiga ratus empat puluh enam ribu lima ratus delapan puluh dua rupiah), dengan demikian petitum angka 4 gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 5 gugatan Penggugat yang menuntut agar "Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sampai putusan atas perkara A quo memiliki kekuatan hukum tetap yang sampai pada Pengadilan tingkat Pertama adalah sebesar 4 bulan x Rp. 3.360.920,- = $\text{Rp}13.443.680,-$ (tiga belas juta empat ratus empat puluh tiga ribu enam ratus delapan puluh rupiah). Upah proses adalah upah yang dibayar kepada pekerja yang lamanya ditentukan oleh Hakim pada putusan akhir karena dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pengusaha terbukti tidak



melakukan skorsing dan tidak pula membayar gaji, sedangkan pemutusan hubungan kerja (PHK) terbukti telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara rinci mengenai upah proses, bahwa tuntutan mengenai upah proses tersebut bersandar kepada ketentuan pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

berdasarkan ketentuan tersebut, harus dimaknai selama proses penyelesaian perselisihan kedua belah pihak tetap melaksanakan kewajiban masing-masing dengan demikian pekerja wajib dibayar upahnya jika melaksanakan pekerjaan dengan pengecualian hanya jika pekerja diberikan skorsing menjelang pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha, oleh karenanya berdasarkan asas "no work no pay" sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh karena senyatanya Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan, maka dengan memandang kepada keadilan Penggugat tidak berhak atas upah proses dimaksud, dengan demikian petitum angka 5 gugatan Penggugat dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 6 gugatan Penggugat agar "Menghukum Tergugat untuk membayar uang denda sebesar Rp. 300.000,- per hari atas keterlambatan menjalankan putusan Pengadilan terhitung semenjak putusan ini diucapkan dan atau berkekuatan hukum tetap". Dalam hal ini harus uang denda tersebut dimaknai sebagai uang paksa (*dwangsom*), oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat tidak cukup beralasan menurut hukum, karena sesuai Pasal 606a Rv *junto* Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor: 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973 bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa, maka permohonan tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa mengenai petitum angka 7 Penggugat memohon agar Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada Upaya

Halaman 33 dari 36 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Pbr



Hukum. Oleh karena terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum dan guna menghindari kesulitan bagi Penggugat sendiri apabila dikemudian hari terdapat putusan yang berbeda, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 7 tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh 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 berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan Negara sejumlah **Rp103.000,00 (seratus tiga ribu rupiah)**;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 8 Rv, Pasal 606a Rv, Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 154A ayat (1) huruf k, pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), pasal 93 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 36 huruf k, Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Pasal 58 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 tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan sah Demi Hukum Surat Peringatan Pertama No:0697/SP/HRGA/II/2024 tanggal 22 Februari 2024, Surat Peringatan Kedua No:2595/SP/HRGA/VII/2024 tanggal 05 Juli 2024 dan Surat Peringatan Ketiga No: 4668/SP/HRGA/VIII/2024 tanggal 23 Agustus 2024 yang dikeluarkan oleh Tergugat;



3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 14 September 2024 karena melakukan pelanggaran (indisipliner);
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang cuti yang belum diambil dan belum gugur dengan jumlah seluruhnya **Rp50.346.582,00 (lima puluh juta tiga ratus empat puluh enam ribu lima ratus delapan puluh dua rupiah)**
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp103.000,00 (seratus tiga ribu rupiah);**
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Selasa, tanggal 3 Juni 2025, oleh kami, RONI SUSANTA, S.H., M.H, sebagai Hakim Ketua, RUSTAN SINAGA, S.H., M.H. dan ABDUL HARIS, S.H masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Pbr tanggal 10 Januari 2025, putusan tersebut pada hari Selasa, tanggal 10 Juni 2025, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu NOVITA SARI ISMAIL, S.H., Panitera Pengganti, telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

ttd

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

ttd

ABDUL HARIS, S.H.

Hakim Ketua,

ttd

RONI SUSANTA, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd

NOVITA SARI ISMAIL, S.H.

Halaman 35 dari 36 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

1. Panggilan.....	:	Rp53.000,00;
2. A T K.....	:	Rp50.000,00;
Jumlah	:	Rp103.000,00;
(Seratus tiga ribu rupiah)		