



## PUTUSAN

Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**RIZCKY PUTRA HARDIANTARA**, Kewarganegaraan Indonesia, Agama Islam, Jenis kelamin Laki-laki, Tempat Tanggal Lahir Pontianak Tanggal, 25 Agustus 1992, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat Jl. Komyos Sudarso TPS Gg Karya Tani II Rt 002 Rw 031, Kelurahan Sungai Beliang Kecamatan Pontianak Barat, Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Rio Zhulfikar, S.H, dkk. Advokat yang berkantor pada Kantor Advokat Rio Zhulfikar, SH & Rekan, yang beralamat di Jalan Prof M Yamin No 18 (Samping Gg Pemangkat I) Kelurahan Akcaya, Kecamatan Pontianak Selatan,, Kota Pontianak, Propinsi Kalimantan Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 November 2024, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

#### L a w a n

**PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA**, yang berkedudukan di The Prominence Tower Lantai 28, Jalan Jalur Sutera Barat, No. 15, Kota Tangerang, Provinsi Banten yang diwakili oleh Irawan Krido Pamungkas selaku Direktur dalam hal ini memberikan kuasa kepada Julius dan Ridho Syahrin Putra masing-masing karyawan PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA, berdasarkan Surat Kuasa Khusus yang ditanda tangani tanggal 4 Desember 2024, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

#### TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 16 November 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Halaman 1 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Negeri Pontianak pada tanggal 19 November 2024 dalam Register Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa penggugat merupakan pekerja tergugat (PT.AMARTHA MANUNGGAL PRIMA) yang bekerja sejak Bulan Agustus 2021 s/d tanggal 18 Februari 2024 yang memegang jabatan sebagai Supir/Driver;
2. Bahwa Perusahaan tempat Penggugat bekerja tersebut bergerak pada bidang Jasa pengiriman dan Logistik;
3. Bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat diberikan upah sebesar Rp. 3.600.000 (Tiga juta enam ratus ribu rupiah) setiap bulannya;
4. Bahwa Penggugat telah menjalankan tanggung jawab pekerjaan setiap hari setiap minggunya, apabila terdapat banyak pekerjaan yang diselesaikan maka Penggugat akan bekerja lembur pada hari libur nasional / tetap bekerja meskipun pada hari libur bekerja Penggugat;
5. Bahwa dari awal mulai bekerja, Penggugat pernah menandatangani Surat Perjanjian Kerja /Kontrak yang diperpanjang setiap bulannya namun kontrak tersebut hanya diberikan beberapa bulan saja, hingga pada akhir masa kerja Penggugat, Tergugat sudah tidak pernah membuat kontrak sebagaimana yang terjadi pada awal-awal bulan Penggugat bekerja;
6. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan jabatan Supir/Driver yang bertugas untuk menjalankan aktivitas pengantaran barang kepada lokasi-lokasi yang telah ditentukan oleh Tergugat;
7. Bahwa Penggugat sudah diikutsertakan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan oleh Tergugat;
8. Bahwa berdasarkan point 4 dan 6 dalil posita diatas, jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat ialah jenis pekerjaan yang bersifat berkesinambungan dan tetap, dapat dikatakan bahwa jenis dan sifat pekerjaan Penggugat tidak memenuhi klasifikasi Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang , yang berbunyi sebagai berikut :

*Pasal 59*

*(1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu ialah sebagai berikut :*

*a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*

Halaman 2 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penajakan atau
  - e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap;
- (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
- (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Dengan merujuk kepada ketentuan Pasal 59 Ayat (1),(2) dan (3) Undang\_undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang , maka dapat dikatakan status pekerjaan Penggugat ialah dapat dikategorikan sebagai pekerjaan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan berhak untuk mendapatkan pesangon apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

9. Bahwa permasalahan ini berawal pada tanggal 26 Januari 2024 terjadi konflik internal didalam rumah tangga Penggugat pada saat pertengkaran tersebut, Istri Penggugat mengirimkan beberapa pesan kepada Penggugat dikarenakan akses Internet Penggugat terputus yang membuat pesan Whatsapp tersebut tidak masuk, dengan tidak masuknya pesan tersebut Istri Penggugat mengirimkan /Meneruskan pesan Whatsapp tersebut kepada rekan Penggugat a.n Shelmy Arimbi dengan tujuan agar pesan tersebut diteruskan kepada Penggugat;
10. Bahwa atas pertengkaran pribadi tersebut, pada Tanggal 27 Januari 2024 Penggugat dipanggil untuk menghadap Tergugat di kantor Tergugat yang mana saat itu Tergugat menyampaikan terhitung pada tanggal 29 Januari 2024 Penggugat sudah tidak diperkenankan untuk bekerja Kembali;
11. Bahwa pada tanggal 18 Februari 2024 terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat secara lisan dengan alasan bahwa Istri Penggugat telah menghalangi pekerjaan Penggugat, yang mana tentunya perusahaan tidak boleh bertindak semena-mena mengingat permasalahan tersebut murni perselisihan dalam rumah tangga, dan Tergugat

Halaman 3 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



- mestinya tidak diperkenankan bertindak subjektif yang membuat Penggugat kehilangan pekerjaannya;
12. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, telah dilakukan penyelesaian secara Bipartit yang dilakukan oleh Penggugat, namun tidak adanya kesepakatan yang diperoleh selama proses bipartit tersebut;
  13. Bahwa oleh karena tidak menemukan kata sepakat saat saat perundingan Bipartit maka penggugat akhirnya mencatatkan perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak (DISNAKER KOTA PONTIANAK) yang beralamat di Jl. Letnan Jenderal Sutoyo, Kecamatan Pontianak Selatan pada tanggal 19 Februari 2024;
  14. Bahwa menindaklanjuti pencatatan perselisihan hubungan industrial tersebut, DISNAKER KOTA PONTIANAK telah melakukan klarifikasi dengan melakukan pemanggilan pertama kepada penggugat dan tergugat ke kantor DISNAKER KOTA PONTIANAK, dengan surat Nomor: 567/118/2024, dan kemudian melakukan perundingan tripartit di Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada tanggal 15 Maret 2024;
  15. Bahwa dikarenakan tidak adanya kesepakatan atas mediasi pertama pada tanggal 15 Maret 2024, DISNAKER KOTA PONTIANAK telah melakukan pemanggilan mediasi ke II kepada Penggugat dan Tergugat dengan surat Nomor: 567/125/2024 untuk melakukan perundingan tripartit kedua di Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada tanggal 22 Maret 2024;
  16. Bahwa atas tindak lanjut penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 500.15.14/153/2024 tertanggal 4 April 2024 yang berisi anjuran:
    - Agar Tergugat memberikan uang penyelesaian sebagai akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut terhadap Penggugat sesuai dengan 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 dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran di Perusahaan dan telah diberikan Surat Peringatan Pertama dan Terakhir SPPT No.792/HRD-AMP/VIII/2023 tertanggal 28 Agustus 2023;
  17. Bahwa pada tanggal 13 Mei 2024, Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak mengeluarkan Risalah Mediasi atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat yang menyimpulkan bahwa Penggugat menolak anjuran Mediator demikian pula Tergugat tidak

Halaman 4 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



- memberikan tanggapan secara tertulis sehingga dalam hal ini dapat dianggap menolak anjuran mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak;
18. Bahwa karena perselisihan hubungan industrial tersebut, telah dilakukan upaya bipartit dan tripartit namun tidak tercapai kesepakatan maka penggugat akan mencari keadilan melalui pengadilan;
  19. Bahwa pada bulan November 2023 Tergugat membuat Internal Memo perihal Pemberlakuan Deposit Per Bulan yang dijalankan pada Bulan Desember 2023 sampai saat penggugat diberhentikan oleh tergugat terhitung sejak tanggal 18 Februari 2024 hingga saat ini masih dibelum dibayarkan atas pengembalian uang deposit yang dipotong sebesar Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah) x 3 bulan dengan total sebesar Rp. 600.000; (enam ratus ribu rupiah);
  20. Bahwa Tergugat belum mengembalikan hak Penggugat dengan alasan masih dilakukannya proses pemeriksaan terhadap kendaraan operasional Tergugat yang digunakan oleh Penggugat, namun hal tersebut tidak memiliki dasar serta tidak logis, dikarenakan Pemberhentian Hubungan Kerja Penggugat kepada Tergugat terjadi pada tanggal 18 Februari 2024 hingga saat ini tidak adanya kejelasan terkait dengan hak Penggugat tersebut;
  21. Bahwa berdasarkan Point 19 dan 20 Dalil Posita ini, sehubungan dengan tidak adanya kejelasan terkait pengembalian uang deposit Penggugat dengan alasan Tergugat masih melakukan pemeriksaan terhadap kondisi kendaraan operasional yang digunakan oleh Penggugat selama bekerja tentunya dianggap masih adanya ikatan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, oleh karenanya sangat pantaslah Tergugat harus membayarkan upah terhitung dari bulan Maret 2024 hingga perkara ini diputus oleh Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;
  22. Bahwa berdasarkan posita pada point 21, Penggugat menuntut hak dalam bentuk upah proses selama 6 (enam) bulan, hal tersebut telah sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang mana telah diperkuat dengan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 oleh karenanya sangatlah berdasar hukum apabila Tergugat membayarkan Hak Berupa Upah Proses dengan perincian Rp. 3.600.000 x 6 bulan dengan total Rp. 21.600.000 (dua puluh satu juta enam ratus ribu rupiah);
  23. Bahwa adapun hak dari penggugat secara substansial yang diajukan penggugat merujuk Pasal 43 Ayat (2) Jo Pasal 40 Ayat (2) dan ayat (4) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Jis Pasal 156 Ayat(2) UU No 6 Tahun 2023

Halaman 5 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk.



tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Adapun dengan perhitungan sebagai berikut :

Masa Kerja	Pesangon	Upah	Jumlah
2 (dua) tahun 6 (delapan Bulan)	3 (tiga) bulan Upah	Rp. 3.600.000,00	Rp. 10.800.000,00

- Uang Penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 Ayat (4) huruf a PP 35 Tahun 2021 dengan rincian sebagai berikut:
- Hak cuti tahun 2024 yang belum diambil 12 hari x Rp. 120.000 = Rp. 1.440.000 (satu juta empat ratus empat puluh ribu rupiah)
- Mendampingi istri melahirkan 3 hari x 120.000 = Rp. 360.000 (tiga ratus enam puluh ribu rupiah)

24. Bahwa berdasarkan hak-hak Penggugat diatas Adapun total nominal yang menjadi hak Penggugat ialah sebagai berikut :

• Hak Pesangon	Rp. 10.800.000,-
• Hak cuti yang belum diambil	Rp. 1.440.000,-
• Hak mendampingi istri melahirkan	Rp. 360.000,-
• Uang Deposit Penggugat kepada Tergugat	Rp. 600.000,-
• Upah Proses selama 6 Bulan x Rp. 3.600.000	Rp. 21.600.000,-
	<hr/>
	Rp. 34.800.000

Adapun total keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayarkan Tergugat ialah sebesar Rp. 34.800.000 (tiga puluh empat juta delapan ratus ribu rupiah)

25. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti – bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku, maka penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum baik pada banding maupun kasasi (*uit voerbaarr bij vooraad*);

26. Bahwa berdasarkan pasal 96 UU No. 2 tahun 2004, penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak untuk berkenan memberikan putusan sela berupa perintah kepada tergugat untuk membayar upah yang belum terbayarkan beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima penggugat sebagai pekerja, selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus, yaitu:

- Uang deposit Penggugat yang belum terbayarkan sebesar Rp. 200.000 x 3 bulan = Rp. 600.000 (enam ratus ribu rupiah)

Halaman 6 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Berdasarkan alasan tersebut diatas, maka penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Penggugat secara sah merupakan karyawan yang berstatus pekerja dengan Perjanjian Kerja dengan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat;
4. Menyatakan pemutusan hubungan kerja oleh tergugat adalah dengan alasan efisiensi;
5. Menyatakan anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja Pontianak No. 500.15.14/153/2024 tertanggal 4 April 2024 tidak dapat diterima;
6. Menyatakan Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar Rp. 10.800.000 (sepuluh juta delapan ratus ribu rupiah) dan hak-hak lainnya;
7. Menyatakan penggugat berhak atas uang penggantian hak dengan rincian
  - a. Hak cuti yang belum diambil 12 hari x Rp. 120.000 = Rp. 1.440.000 (satu juta empat ratus empat puluh ribu rupiah)
  - b. Mendampingi istri melahirkan 3 hari x 120.000 = Rp. 360.000 (tiga ratus enam puluh ribu rupiah);
8. Memerintahkan Tergugat untuk mengembalikan uang deposit milik penggugat yang telah dipotong oleh Tergugat sebesar Rp. 600.000 ( enam ratus ribu rupiah);
9. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses dalam perkara ini sebesar Rp. 21.600.000 ( dua puluh satu juta enam ratus ribu rupiah);
10. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum baik pada tingkat banding maupun kasasi (*uit voerbaarr bij vooraad*);
11. Memerintahkan tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini;
12. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara.

ATAU

Apabila pengadilan berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil – adilnya (*ex aequo et bono*).

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

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara aquo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Halaman 7 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk.pf.



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

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

#### I. DALAM EKSEPSI

Tergugat membantah dan menolak dengan tegas semua uraian- uraian serta dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam Gugatan perkara *a quo*, kecuali yang secara terang dan nyata Tergugat akui kebenarannya. Selanjutnya mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Pontianak yang memeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima dengan alasan, sebagai berikut:

1. Bahwa Gugatan Penggugat dapat dinyatakan sebagai *Error in Persona* dikarenakan:

A. Pada Gugatannya Penggugat menyatakan Tergugat sebagai entitas atau subjek hukum yang lain, dimana Penggugat menyebutkan:

*"PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA yang biasa dikenal dengan nama ID Express"*

Sedangkan PT AMP yang dinyatakan sebagai Tergugat dalam Gugatan daripada Penggugat, merupakan dua entitas atau subjek hukum yang berbeda dan sama sekali tidak memiliki hubungan keterkaitan dalam hal ini, sehingga Gugatan dari Penggugat dapat dinyatakan Kabur atau Tidak Jelas (*obscuur libel*), karena tidak jelas pihak mana yang akan dijadikan Tergugat dalam Gugatannya. Maka, sudah selayaknyalah Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklarrd*) Vide: Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Register Perkara No: 146/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby Tertanggal 23 Maret 2020 Jo.Putusan Pengadilan Negeri Bandung Register Perkara No: 60/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg Tanggal 19 Mei 2021.

B. Pada Gugatan Penggugat terdapat kesalahan penulisan alamat PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA selaku Tergugat, yang dituliskan beralamat di:

Halaman 8 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



*“Jalan K.H.A Dahlan No. 22 A, Desa/Kelurahan Sungaibangkong, Kecamatan Pontianak Kota yang mana saat ini berdomisili di Jalan Ir. H. Juanda Nomor 70, Kelurahan Darat Sekip, Kecamatan Pontianak Kota, Provinsi Kalimantan Barat”*

Hal tersebut merupakan salah dan Cacat secara Formil sehingga sudah selayaknyalah untuk dinyatakan tidak dapat diterima karena sampai dengan saat ini PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA selaku Tergugat dalam Anggaran Dasar serta perubahan-perubahannya tidak pernah tercatat beralamat di tempat sebagaimana disebutkan oleh Penggugat tersebut.

2. Bahwa Gugatan Penggugat adalah Kurang Pihak, karena dalam Petitum No. 5 Gugatan daripada Penggugat, sebagaimana berikut:

*“Menyatakan anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja Pontianak No. 500.15.14/153/2024 tertanggal 4 April 2024 tidak dapat diterima”*

Dengan petitum sebagaimana yang dimaksudkan oleh Penggugat di atas, maka sudah selayaknyalah Gugatan dari Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima karena Kurang Pihak, sudah seharusnya Penggugat dalam Gugatannya memasukkan Dinas Tenaga Kerja Pontianak sebagai Turut Tergugat mengingat petitum No. 5 daripada Penggugat yang memohonkan agar Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak untuk dibatalkan.

Namun demikian tidak diikutkan sebagai pihak dalam Perkara ini, maka dan oleh karenanya secara hukum sudah jelas Gugatan Penggugat kurang pihak, dan selayaknyalah Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima hal mana sesuai dengan yurisprudensi Putusan Pengadilan Negeri Purwakarta No.1/Pdt.G/2022/PN PWK tertanggal 24 November 2022 Jo. Putusan Mahkamah Agung No. 186/R/Pdt/1984.

## II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat dengan jabatan sebagai *driver* sejak tanggal 1 Juni 2022 sampai dengan 29 Januari 2024 dengan masa kerja terhitung 1 (satu) tahun 8 (delapan) bulan.
2. Bahwa Penggugat ini sebelumnya memang sering bermasalah serta melakukan pelanggaran dan telah mendapat Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (“SPPT”) dari Tergugat.
3. Bahwa pada bulan Februari 2023, Penggugat melakukan pelanggaran berupa menghilangkan barang atau paket berupa *handphone*.
4. Bahwa berdasarkan Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf (g) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan

Halaman 9 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN PtK



Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No. 35 Tahun 2021"), pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat pada angka (3) posita Jawaban Tergugat termasuk pelanggaran bersifat mendesak:

Ayat (2)

*"Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:*

*g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan"*

5. Bahwa sehubungan dengan pelanggaran yang bersifat mendesak di atas berupa kelalaian Penggugat menghilangkan barang milik Tergugat hingga menimbulkan kerugian bagi Tergugat, sebenarnya wajar apabila Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung, namun dalam hal ini Tergugat dengan penuh itikad baik menghindari dilakukannya pemutusan hubungan kerja dan masih memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk dapat bekerja pada perusahaan Tergugat dengan memberikan sanksi berupa Surat Peringatan Pertama dan Terakhir ("SPPT") tertanggal 10 Februari 2023.
6. Bahwa enam bulan setelah dilakukannya pelanggaran pertama, pada bulan Agustus 2023, Penggugat kembali melakukan pelanggaran berupa pemalsuan nota pembelian Bahan Bakar Minyak ("BBM") untuk unit kendaraan perusahaan yang dikendarainya sejumlah Rp 150.000,- (seratus lima puluh ribu Rupiah). Lebih lanjut, perihal *fraud atas* nota BBM sejumlah Rp 150.000,- (seratus lima puluh ribu Rupiah) telah diakui dan dituangkan dalam Surat Pernyataan tertanggal 15 Agustus 2023 ("Surat Pernyataan") yang ditulis dan ditandatangani langsung oleh Penggugat, dimana Penggugat menyatakan siap untuk menerima segala konsekuensi dan akibat hukum atas perbuatannya tersebut.
7. Bahwa berdasarkan Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf (a) PP No. 35 Tahun 2021, pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat pada angka (6) posita Jawaban Tergugat termasuk pelanggaran bersifat mendesak:

Ayat (2)

*"Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga*

Halaman 10 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk.vj



Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:

a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;"

8. Bahwa sehubungan dengan pelanggaran yang bersifat mendesak di atas berupa penggelapan uang BBM PT AMP sebesar Rp 150.000,- (seratus lima puluh ribu Rupiah), Penggugat sudah mengakui dan juga menyatakan akan menanggung konsekuensi atas perbuatannya tersebut yang dituangkan dalam Surat Pernyataan sebagaimana telah dijelaskan dalam angka (6) posita daripada Jawaban kami.
9. Dengan demikian, sebenarnya wajar apabila Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung, namun dalam hal ini Tergugat dengan penuh itikad baik menghindari dilakukannya pemutusan hubungan kerja dan masih memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk dapat bekerja pada perusahaan Tergugat dengan memberikan sanksi berupa SPPT tertanggal 28 Agustus 2023.
10. Bahwa selama Penggugat kembali bekerja pada perusahaan Tergugat dan dalam pemantauan Tergugat, Penggugat menunjukkan sikap tidak profesional dengan mencampuri urusan pribadi, yaitu melibatkan istri Penggugat pada pekerjaan Penggugat.
11. Bahwa Penggugat juga seringkali menggunakan unit kendaraan perusahaan Tergugat untuk kepentingan pribadi daripada Penggugat yang digunakan di luar jam kerja kantor dan di luar pekerjaannya seperti menjemput istri Penggugat dan tidak mengembalikan unit kendaraan perusahaan Tergugat ke *transit hub* (TH) sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
12. Bahwa pada tanggal 5 Desember 2023, Penggugat menimbulkan keributan pada lingkungan kerja dikarenakan istri Penggugat menyebarkan isu antara Penggugat dan rekan kerja Penggugat sebagaimana dapat dibuktikan dengan rekaman kamera pengawas atau *closed-circuit television* (CCTV) dari kantor Tergugat.
13. Bahwa pelanggaran berupa menimbulkan keributan pada lingkungan kerja sebagaimana dinyatakan pada angka (12) posita Jawaban Tergugat merupakan pelanggaran bersifat mendesak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan PT AMP Pasal 42 ayat (5) huruf (k) dan (m):  
Ayat 5

Halaman 11 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



*“Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran mendesak apabila melakukan pelanggaran-pelanggaran, sebagai berikut:*

*k. Menghasut Karyawan, melakukan pembangkangan atau sabotase, menimbulkan keresahan, kekacauan atau huru-hara, merusak suasana kerja atau kegiatan lain secara sengaja yang sifatnya dapat membahayakan barang/aset, peralatan, perlengkapan dan sarana kerja milik Perusahaan, keselamatan Karyawan atau orang lain;*

*m. Berkelahi, mengakibatkan perkelahian / pemukulan, melakukan kejahatan atau tindak kekerasan dan/atau perbuatan yang bisa mengancam keselamatan Perusahaan, Direksi, Pimpinan Unit Kerja, sesama Karyawan, atau relasi Perusahaan ataupun terhadap pihak luar atau melanggar undang-undang, termasuk membawa/menyimpan senjata berbahaya dan/atau melakukan perbuatan yang menyebabkan tidak patut lagi mendapat kepercayaan.”*

Serta Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf (e) PP No. 35 Tahun 2021:

*“Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:*

*e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;*

14. Bahwa setelah terjadinya keributan di lingkungan kerja sebagaimana dinyatakan pada angka (12) posita Jawaban Tergugat, permasalahan pribadi rumah tangga antara Penggugat dan istri Penggugat terus menimbulkan keributan melalui pesan singkat yang menimbulkan keresahan antar karyawan pada lingkungan kerja PT AMP.

15. Bahwa akibat pelanggaran mendesak berdasarkan Peraturan Perusahaan PT AMP Pasal 42 ayat (5) huruf (k) dan (m) yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana dinyatakan pada angka (12) posita Jawaban Tergugat, dan keributan yang terus ditimbulkan kepada sesama karyawan akibat permasalahan rumah tangga Penggugat serta dengan pertimbangan atas pelanggaran-pelanggaran yang telah Penggugat lakukan sebelumnya, Tergugat kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara lisan yang disampaikan oleh Julius selaku *Area Manager* Balikpapan tertanggal 27 Januari 2024 dan efektif berlaku pada tanggal 29 Januari 2024.

Halaman 12 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk/1,



16. Bahwa sejak tanggal pemutusan hubungan kerja yakni 29 Januari 2024 sampai dengan tanggal 18 Februari 2024, Tergugat dengan penuh itikad baik tetap membayarkan upah Penggugat walaupun Penggugat sudah tidak bekerja lagi pada perusahaan Tergugat.
17. Bahwa pembayaran upah dalam jangka waktu sebagaimana dinyatakan pada angka (16) posita Jawaban Tergugat dilakukan oleh Tergugat didasari oleh rasa kemanusiaan terhadap Penggugat dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara mendadak walaupun sebenarnya berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerja hal tersebut diperbolehkan.
18. Bahwa Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dan tidak menyampaikan keberatan apapun terhadap Tergugat bahkan menerima upah kerja untuk jangka waktu 29 Januari 2024 - 18 Februari 2024 dari Tergugat yang sebenarnya sudah bukan merupakan haknya.
19. Bahwa kemudian Penggugat melakukan pengaduan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak untuk menuntut hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja hingga dilakukan pemanggilan untuk mediasi kepada Tergugat melalui Surat Panggilan Sidang Mediasi No. 567/118/2024 tertanggal 14 Maret 2024.
20. Bahwa selain melakukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, Penggugat dalam waktu bersamaan juga melayangkan somasi kepada Tergugat berdasarkan Surat Somasi tertanggal 25 April 2024 ("Somasi").
21. Bahwa Tergugat telah mengikuti jalannya mediasi sebanyak dua kali yakni pada tanggal 15 Maret 2024 dan 22 Maret 2024 dengan tertib dan bahkan memberikan tanggapan terhadap Somasi yang diberikan oleh Penggugat yang dibuktikan dengan Surat Tanggapan atas Somasi No: 306/HR/AMP/V/2024 tertanggal 7 Mei 2024.
22. Bahwa melalui mediasi tersebut tidak diperoleh kesepakatan sebab Penggugat menolak Anjuran Tertulis Dinas Tenaga Kerja Pontianak No. 500.15.14/153/2024 tertanggal 4 April 2024 ("Surat Anjuran Disnaker") dan lebih lanjut menurut Tergugat, Penggugat tidak berhak atas uang pesangon karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat pada akhirnya BUKAN didasari dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran kembali setelah diberikan SPPT, melainkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan adalah atas dasar pelanggaran bersifat mendesak yang telah terbukti dilakukan oleh Penggugat.

Halaman 13 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



23. Bahwa dengan nyata dan terang dengan alasan sebagaimana yang telah dimaksudkan di atas, maka Penggugat tidak berhak atas pembayaran uang pesangon, dimana sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021:

*"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

*a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*

*b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama"*

24. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 49 Peraturan Perusahaan PT AMP, uang pisah diberikan dengan ketentuan:

Ayat (2)

*"Nominal uang pisah diberikan dengan ketentuan, sebagai berikut:*

*a. Masa kerja 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh) tahun, diberikan ½ (setengah) bulan Upah;*

*b. Masa kerja lebih dari 10 (sepuluh) tahun, diberikan 1 bulan Upah."*

25. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dinyatakan pada angka (24) posita Jawaban Tergugat serta masa kerja Penggugat selama 1 (satu) tahun 8 (delapan) bulan, maka Penggugat tidak memiliki hak atas uang pisah.

26. Bahwa sehubungan dengan angka (21) posita Gugatan Penggugat, deposit yang dimaksudkan oleh Penggugat tersebut tidak dapat menjadi dasar masih adanya ikatan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan sudah jelas secara nyata dan diakui oleh Penggugat bahwa telah ada pemutusan hubungan kerja pada tanggal 18 Februari 2024 sebagaimana terdapat dalam Gugatan daripada Penggugat dan Surat Anjuran Disnaker.

27. Bahwa lebih lanjut terkait deposit yang telah disetorkan atau dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat dengan total Rp 600.000,- (enam ratus ribu Rupiah) telah dibayarkan kembali oleh Tergugat pada bulan Agustus 2024. Dengan demikian, tuntutan pembayaran deposit kembali oleh Penggugat merupakan tuntutan yang tidak masuk akal, tidak berdasar dan mengada-ada.

Halaman 14 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



28. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ("PerPu No. 2 Tahun 2022") Pasal 157 A ayat (1) dan (2), pembayaran uang proses hanya dilakukan dalam hal kedua pihak tetap melaksanakan kewajibannya ATAU pengusaha melakukan tindakan skorsing terhadap pekerja/buruh, sebagai berikut:

Ayat (1)

*"Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya."*

Ayat (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."*

29. Bahwa dalam hal ini, Tergugat tidak pernah melakukan tindakan skorsing atau menghalangi Penggugat untuk tetap melaksanakan pekerjaannya melainkan menyampaikan pemutusan hubungan kerja secara lisan kepada Penggugat yang mana kemudian disetujui oleh Penggugat.

30. Bahwa persetujuan Penggugat atas pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan dapat secara eksplisit dibuktikan dengan pernyataan Penggugat dalam Gugatannya bahwa sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja (29 Januari 2024), Penggugat sudah tidak pernah datang untuk bekerja lagi ke kantor PT AMP serta kenyataan bahwa Penggugat dengan penuh kesadaran tetap menerima upah dari tanggal 29 Januari 2024 sampai dengan 18 Februari 2024 yang sebenarnya sudah bukan hak Penggugat.

31. Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana dinyatakan dalam angka (28), (29) dan (30) posita Jawaban Tergugat, Penggugat dalam hal ini tidak dapat menuntut pembayaran uang proses.

32. Menolak dalil-dalil Posita dan Petitum selebihnya dari Penggugat.

#### IV. PETITUM

Berdasarkan alasan-alasan sebagaimana Tergugat telah uraikan di atas, demi keadilan dan kepastian hukum, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk berkenan menjatuhkan putusan dengan amar, sebagai berikut:

#### DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya; dan

Halaman 15 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*), karena:
  - A. Gugatan Penggugat *Error in Persona*;
  - B. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libels*); dan
  - C. Gugatan Penggugat Kurang Pihak.

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi kepada Tergugat efektif sejak tanggal 18 Februari 2024;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat sudah sah sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT AMP dan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku di Republik Indonesia;
4. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah karena alasan pelanggaran mendesak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 42 ayat (5) huruf (k) dan (m) Peraturan Perusahaan PT AMP dan juga Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021;
5. Menyatakan Penggugat tidak berhak atas uang pesangon sebesar Rp 10.800.000,- (sepuluh juta delapan ratus ribu Rupiah) dan juga hak-hak yang lainnya;
6. Menyatakan Penggugat tidak berhak atas uang proses selama perkara ini sebesar Rp 21.600.000,- (dua puluh satu juta enam ratus ribu Rupiah) karena sudah dilakukan pemutusan hubungan kerja efektif per tanggal 29 Januari 2024;
7. Menyatakan bahwa Penggugat merupakan karyawan yang bekerja di tempat Tergugat dengan dasar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT);
8. Menyatakan Tergugat sudah memenuhi segala hak dan kewajiban yang harus diselesaikan dan/atau dibayarkan kepada Penggugat;
9. Menyatakan putusan atas Gugatan daripada Penggugat tidak dapat dilaksanakan terlebih dahulu sampai adanya putusan yang bersifat final (*incraht*); dan
10. Menyatakan menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara.

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain mohon keputusan yang seadil-adilnya (*ex a quo et bono*)

Halaman 16 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk<sub>y</sub>



Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan replik dan Tergugat tidak pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat dipersidangan sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Anjuran dari Disnaker Kota Pontianak Nomor 500.15.14/153/2024, diberi tanda P-1;
2. Fotocopy Risalah Mediasi dari Disnaker Kota Pontianak, tertanggal 13 Mei 2024 diberi tanda P-2;
3. Fotocopy ID Card Penggugat selama bekerja di PT. Amartha Manunggal Prima, diberi tanda P-3;
4. Fotocopy Data Karyawan Penggugat Pada PT. Katulistiwa Barama Sejahtera diberi tanda P-4;
5. Fotocopy tangkapan layar Handphone berupa chat Penggugat kepada HRD PT. Amartha Manunggal Prima diberi tanda P-5;
6. Fotocopy Surat Keterangan Pencairan BPJS Ketenagakerjaan Nomor: 058/SKP-BPJS/HRD/IV/2024, diberi tanda P-6;

Menimbang bahwa bukti surat tersebut telah dicocokkan /ditunjukkan sesuai dengan aslinya kecuali bukti P-3, P-4, P-5, berupa fotocopy dari fotocopy, telah dinazegel dan dibubuhi meterai secukupnya, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti Penggugat dalam perkara ini;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan seorang saksi bernama Yuni, memberikan keterangan tanpa disumpah karena memiliki hubungan keluarga/istri dari Penggugat, yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengetahui Perkara Penggugat di PHK secara sepihak oleh PT. Amartha Manunggal Prima yang biasa dikenal dengan nama ID Express;
- Bahwa Penggugat mendapatkan upah sebesar Rp 3.600.000,00 (*tiga juta enam ratus ribu rupiah*) dan itu dibayar setiap bulan;
- Bahwa saksi adalah istri dari Penggugat;
- Bahwa saksi menikah dengan Penggugat pada Bulan April Tahun 2021;
- Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat (PT. Amartha Manunggal Prima) sejak tahun 2021;
- Bahwa Penggugat di PT. Amartha Manunggal Prima sebagai driver;
- Bahwa Penggugat diberhentikan oleh Tergugat pada Tahun 2024;

Halaman 17 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk.



- Bahwa kronologi kejadiannya, awalnya saksi ada bertengkar dengan Penggugat, kemudian Handphone Penggugat tidak aktif, kemudian saksi ada chat pribadi Whatsapp ke teman Penggugat bernama AMI yang intinya tolong disampaikan isi pesan tersebut kepada Penggugat. Kemudian chat isi pesan Whatapp tersebut sampai kepada pimpinan PT. Amartha Manunggal Prima dan akhirnya Penggugat di pecat.;
- Bahwa saksi mengetahui jika Penggugat sebelumnya ada masalah di PT. Amartha Manunggal Prima;
- Bahwa saksi mengetahui jika Penggugat sebelumnya dapat Surat Peringatan di PT. Amartha Manunggal Prima;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat dapat Surat Peringatan karena ada kehilangan Handphone dan nota BBM milik perusahaan;
- Bahwa Saudara AMI tersebut adalah rekan kerja sesama driver dari Penggugat di PT. Amartha Manunggal Prima;
- Bahwa saksi mengakui chat dengan saudara Ami;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apa alasan Penggugat di PHK;
- Bahwa saksi dan Penggugat pernah mendatangi PT. Amartha Manunggal Prima untuk mengembalikan uang kerugian dari PT. Amartha Manunggal Prima atas nota BBM yang di gelapkan oleh Penggugat;
- Bahwa PT. Amartha Manunggal Prima saat itu tidak mau menerima uang ganti rugi dari Penggugat dan saksi, dan akhirnya berujung ribut dgn PT. Amartha Manunggal Prima;
- Bahwa mengenai ada pertemuan di Disnaker saksi tidak tahu;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat sebagai berikut:

1. Fotocopy Akta Pendirian perusahaan dan Surat Keputusan Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perseroan Terbatas, diberi tanda T-1;
2. Fotocopy Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Lampiran: Kantor Cabang Administrasi Nomor Induk Berusaha:2504220039375, diberi tanda T-2;
3. Foto copy Slip Gaji atas nama Rizcky Putra Hardiantara dari Bulan Juni 2022 s/d Januari 2024, diberi tanda T-3;
4. Foto copy Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) Nomor 069/SP/HRD-AMP/II/2023, tertanggal 10 Februari 2023, diberi tanda T-4;
5. Foto copy Surat Pernyataan Pengakuan Pelanggaran, tertanggal 15 Februari 2023, diberi tanda T-5;
6. Foto copy Surat Peringatan Pertama dan Terakhir (SPPT) Nomor 792/SP/HRD-AMP/VIII/2023, tertanggal 28 Agustus 2023, diberi tanda T-6;

Halaman 18 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



7. Foto copy tangkapan layar Pesan Singkat melalui Aplikasi WhatsApp dari Istri Penggugat, diberi tanda T-7;
8. Foto copy Slip Gaji atas nama Rizcky Putra Hardiantara pada Bulan Februari 2024, diberi tanda T-8;
9. Foto copy Tanggapan Tergugat atas Somasi Penggugat Nomor: 306/HR/AMP/V/2024, tertanggal 21 Mei 2024, diberi tanda T-9;

Menimbang bahwa bukti surat tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan sesuai dengan aslinya kecuali bukti T-1, T-2, T-3, T-7, T-8, T-9 berupa fotocopy dari fotocopy, telah dinazegel dan dibubuhi meterai secukupnya, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti Tergugat dalam perkara ini;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan satu orang saksi bernama Zulfikar Fauzi memberikan keterangan tanpa disumpah karena masih terikat dalam hubungan kerja dengan Tergugat, yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja di PT. Amartha Manunggal Prima sudah 3 (tiga) tahun sejak 2022 sampai dengan saat ini;
- Bahwa awalnya saksi bekerja PT. Amartha Manunggal Prima sebagai driver sama dengan Penggugat, kemudian saksi diangkat menjadi Koordinator Driver;
- Bahwa saksi ada tanda tangan perjanjian kerja sebagai karyawan kontrak (PKWT) yang diperbaharui dan di tanda tangan setiap tahun;
- Bahwa saksi di beri jeda atau libur 1 (satu) bulan sebelum penandatanganan kontrak baru dan itu saksi biasanya mengajukan lamaran baru lagi;
- Bahwa untuk Penggugat juga sama ada menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga;
- Bahwa Penggugat sudah tidak bekerja di PT. Amartha Manunggal Prima karena ada beberapa kasus;
- Bahwa yang saksi ketahui Penggugat ada melakukan beberapa kasus antara lain: menghilangkan barang milik perusahaan, penggelapan BBM, dan sering membuat keributan di kantor;
- Bahwa Yang saksi ketahui Penggugat tidak langsung di berhentikan, akan tetapi PT. Amartha Manunggal Prima ada membuat Surat Peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat;
- Bahwa Penggugat dan istrinya sering rebut di PT. Amartha Manunggal Prima, masalah rumah tangga sehingga mengganggu dan pimpinan memberikan Surat Peringatan kepada Penggugat;

Halaman 19 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



- Bahwa saksi mengetahui kehilangan barang milik PT. Amartha Manunggal Prima dari Grup WA kami sesama karyawan PT. Amartha Manunggal Prima;
  - Bahwa saksi bekerja di PT. Amartha Manunggal Prima ada dibuatkan kontrak kerja, akan tetapi tidak jelas;
  - Bahwa Pembayaran gaji diterima setiap bulan dengan cara di transfer ke rekening saksi;
  - Bahwa Penggugat adalah bawahan saksi;
  - Bahwa saksi tidak mengetahui berapa kali, akan tetapi yang saksi ketahui Penggugat dapat Surat Peringatan dari PT. Amartha Manunggal Prima sebanyak satu kali;
  - Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai Id Card ID Express;
  - Bahwa saksi mengetahui tulisan ID Express ada pada Kantor dan mobil operasional Kantor;
  - Bahwa saksi mengetahui Penggugat di pecat oleh PT. Amartha Manunggal Prima;
  - Bahwa yang melakukan pemecatan Penggugat adalah HR;
  - Bahwa saksi tidak tahu Penggugat telah menerima pesangon dari PT. Amartha Manunggal Prima;
  - Bahwa Istri Penggugat tidak bekerja di PT. Amartha Manunggal Prima;
- Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulan secara e-court masing-masing pada tanggal 4 Februari 2024;

Menimbang bahwa Para Pihak menyatakan tidak ada lagi hal – hal yang akan diajukan dan mohon putusan;

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi dengan alasan sebagaimana tersebut diatas, yang pada pokoknya menyebutkan bahwa :

1. Gugatan *Error in Persona*, yang disebabkan Penggugat menyatakan dalam gugatannya *PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA yang biasa dikenal dengan nama ID Express* sehingga menurut tergugat terjadi ketidakjelasan pihak yang digugat karena ada dua entitas atau subjek hukum yang berbeda dan tidak

Halaman 20 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



memiliki hubungan keterkaitan, dan Penggugat telah salah menulis alamat Tergugat;

2. Gugatan Kurang Pihak, yang disebabkan terdapat tuntutan dalam Petitem Penggugat yang meminta membatalkan anjuran tertulis dari Dinas tenaga kerja Pontianak sehingga menurut Tergugat perlu memasukkan Dinas Tenaga Kerja Pontianak sebagai pihak dalam perkara aquo;

Menimbang bahwa atas eksepsi tersebut Penggugat menanggapinya dalam replik yang pada pokoknya Penggugat tidak salah dalam menyusun gugatannya;

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan "eksepsi" adalah suatu sanggahan atau bantahan dari Tergugat terhadap gugatan Penggugat yang tidak langsung mengenai pokok perkara yang berisikan tuntutan batalnya atau tidak dapat diterimanya suatu gugatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 162 Rbg/136 HIR jo Pasal 114 Rv menyebutkan bahwa "Perlawanan yang sekiranya hendak dikemukakan oleh Tergugat (*Exceptie*), kecuali tentang hal hakim tidak berkuasa, tidak akan dikemukakan dan ditimbang masing-masing, tapi harus dibicarakan dan diputuskan bersama-sama dengan pokok perkara."

Menimbang, bahwa sedangkan Putusan Mahkamah Agung RI No.935 /Sip/1985 tertanggal 30-9-1986 yang menyebutkan bahwa "Eksepsi yang bukan kompetensi absolut atau relatif diperiksa dan diputus bersama-sama dengan pokok perkara";

Menimbang bahwa terhadap Eksepsi Tergugat *Error in Persona* karena terdapat dua subjek hukum, akibat dari Penggugat menyatakan dalam gugatannya *PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA yang biasa dikenal dengan nama ID Express*, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa berdasarkan surat gugatan tanggal 16 November 2024 yang telah didaftarkan pada Pengadilan Negeri Pontianak pada 19 November 2024 dalam register perkara nomor 54/Pdt.sus-PHI/2024/PN.Ptk, pihak yang digugat merupakan PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA dalam hal ini merupakan identitas dari Tergugat, yang mana telah diakui oleh Tergugat sendiri selama hadir dalam persidangan maupun selama proses penyelesaian Perselisihan hubungan industrial baik Bipartit maupun Tripartit yang mana hasil dari mediasi tersebut telah dibuatkan anjuran tertulis oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Nomor 500.15.14/153/2024 tanggal 4 April 2024 antara Penggugat dengan Tergugat dalam hal ini merupakan PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA. Dan berdasarkan surat kuasa khusus yang didaftarkan pada kepaniteraan Pengadilan

Halaman 21 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Negeri Pontianak tanggal 18 Desember 2024 Nomor: 1097/sk.pdt/2024/Pn.Ptk dan Bukti T-1 berupa akta Pendirian PT. Amartha Manunggal Prima;

Menimbang bahwa terhadap pernyataan dalam gugatannya PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA yang biasa dikenal dengan nama ID Express merupakan sebuah kalimat yang menerangkan bahwa PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA memiliki citra dimata publik sebagai entitas yang identik dengan ID Express atau lebih dikenal dengan *Branding* Perusahaan, hal ini dikuatkan bukti P-3 yang merupakan kartu tanda pengenal karyawan milik Penggugat yang bertuliskan ID Express bersesuaian dengan keterangan saksi Yuni dan saksi Zulfikar Fauzi, maka dalil Tergugat yang menyatakan terdapat dua entitas yang menjadi Tergugat dalam perkara ini tidak dapat di terima;

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi yang menyatakan Penggugat salah menuliskan alamat Tergugat yaitu Jalan K.H.A Dahlan No. 22 A, Desa/Kelurahan Sungaibangkong, Kecamatan Pontianak Kota yang mana saat ini berdomisili di Jalan Ir. H. Juanda Nomor 70, Kelurahan Darat Sekip, Kecamatan Pontianak Kota, Provinsi Kalimantan Barat, berdasarkan relaas Panggilan sidang tanggal 20 November yang diterima oleh karyawan Tergugat, dan berdasarkan bukti T-2 berupa lampiran kantor cabang Tergugat angka 10 yang menerangkan alamat dari kantor cabang Pontianak berada di Jalan K.H.A Dahlan No. 22 A, Desa/Kelurahan Sungaibangkong, Kecamatan Pontianak Kota, Pontianak, maka alamat yang dimaksud oleh Penggugat tidak salah;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 145 Rbg dan Pasal 89 ayat (2), (3), (4), (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka pemanggilan dengan identitas Tergugat telah sah. Atas kehadiran Tergugat dalam persidangan perkara aquo membuktikan bahwa tidak terdapat kesalahan dalam melakukan gugatan terhadap Tergugat, maka terhadap eksepsi *Error in persona* yang didalilkan oleh Tergugat tidak beralasan hukum sehingga tidak dapat diterima;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi kurang pihak yang meminta Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dijadikan pihak dalam perkara *aquo* karena dalam petitum gugatan Penggugat terdapat tuntutan agar Majelis hakim menyatakan anjuran tertulis Nomor 500.15.14/153/2024 tanggal 4 April 2024 tidak dapat diterima;

Menimbang bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi nomor 68/PUU-XII/2015 tentang ajuran dan risalah dalam mediasi "*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah*

Halaman 22 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



*penyelesaian melalui mediasi*”, maka anjuran merupakan sebuah risalah yang dikeluarkan akibat tidak tercapainya kesepakatan dalam mediasi yang dibuat oleh mediator sehingga anjuran atau risalah perundingan bukanlah merupakan produk hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat namun sebuah bukti bahwa perkara perselisihan hubungan industrial telah dilakukan mediasi dan tidak mencapai kesepakatan;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 83 ayat (1) Undang undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *“pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsultasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat”*, sehingga risalah penyelesaian melalui mediasi merupakan syarat untuk mengajukan gugatan dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial yang mana substansinya tidak mengikat para pihak dan tidak dapat menjadi objek dari perselisihan;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Nomor 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Cara Mediasi dan Pasal 1 angka 12 Undang undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab sebagai pelaksana mediasi yang diatur dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang diatur dalam bagian Kedua Pasal 8 sampai Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak tidak dapat dijadikan pihak yang terlibat dalam perkara *aquo* karena merupakan instansi Pemerintah yang berperan sebagai pelaksana Undang-Undang dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, dan bukan sebagai pihak yang terlibat dalam pokok perselisihan perkara *aquo*;

Menimbang bahwa sebagaimana pertimbangan diatas, terhadap eksepsi yang menyatakan gugatan kurang pihak karena meminta Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dijadikan pihak dalam perkara *aquo* tidak beralasan hukum dan tidak dapat diterima;

Menimbang bahwa sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim terhadap eksepsi gugatan *error in persona* dan gugatan kurang pihak yang disampaikan oleh Tergugat tersebut, maka terhadap eksepsi Tergugat harus dinyatakan tidak dapat diterima seluruhnya;

Halaman 23 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perkara Majelis Hakim akan terlebih dahulu mempertimbangkan formalitas gugatan yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 19 November 2024 dalam Register Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk;

Menimbang bahwa dalam perkara ini Penggugat diwakili oleh Kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 November 2024 yang ditanda tangani oleh Rizky Putra Hardiantara sebagai pemberi kuasa kepada Zhulfikar, S.H, dkk. Advokat yang berkantor pada Kantor Advokat Rio Zhulfikar, SH & Rekan, yang beralamat di Jalan Prof M Yamin No 18 (Samping Gg Pemangkat I) Kelurahan Akcaya, Kecamatan Pontianak Selatan, Kota Pontianak, Propinsi Kalimantan Barat sebagai Penerima Kuasa;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 142 ayat (1) , pasal 147 Rbg Jo. Pasal 1972 dan pasal 1975 KUHPerdara tentang surat kuasa khusus, suatu gugatan yang diajukan ke Pengadilan dapat diajukan sendiri atau para pihak dapat dibantu oleh wakil orang-orang secara khusus dengan surat kuasa khusus yang didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Negeri yang berwenang mengadilinya;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermati surat kuasa yang disampaikan oleh Penggugat kepada Majelis Hakim saat persidangan, yang mana dalam Surat Kuasa tersebut tidak terdapat stempel bukti pendaftaran yang bertuliskan tanggal dan tanda tangan dari Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak sebagaimana diatur dalam Surat Mahkamah Agung Nomor MA/Kumdil/225/VIII/K/1994 tentang legalisasi surat. Dengan demikian Surat Kuasa tersebut tidak didaftarkan oleh Penggugat di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pontianak sebagai Pengadilan Negeri yang berwenang mengadilinya;

Menimbang, bahwa karena surat kuasa khusus belum didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak. Maka berdasarkan Undang undang Nomor 13 tahun 1985 jo. Undang undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Biaya Materai dan SEMA Nomor 1 tahun 1971 jo SEMA nomor 6 Tahun 1994 tentang surat kuasa, terhadap surat kuasa tersebut tidak dapat diterima dan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim;

Menimbang bahwa karena surat kuasa khusus Penggugat oleh Majelis Hakim dinyatakan tidak sah dan tidak dapat diterima, mengakibatkan gugatan Penggugat terdapat cacat Formil, maka Majelis Hakim tidak akan memeriksa dan

Halaman 24 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



mempertimbangkan pokok perkara dan terhadap gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard/NO*);

Menimbang bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp 150.00.000,00 (*seratus lima puluh juta rupiah*) berdasarkan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap alat - alat bukti yang diajukan oleh Pihak dalam perkara *a quo*, sepanjang alat bukti tersebut tidak disebutkan dan dipertimbangkan dalam uraian putusan, maka terhadap alat bukti tersebut telah dianggap tercatat sebagaimana dalam berita acara persidangan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg , semua ketentuan pasal pasal yang termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Kerja Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan, dan serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

#### **M E N G A D I L I :**

##### **DALAM EKSEPSI:**

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

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

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
2. Membebankan segala biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, pada hari Selasa, tanggal 18 Februari 2025, oleh kami, Udut Widodo K. Napitupulu, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Agus Budiarmo, S.H. dan Astri Rimawati Sukirno, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 20 Februari 2025, dengan dihadiri oleh Wisesa, S.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Halaman 25 dari 26 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Hakim Anggota,

  
Agus Budiarmo, S.H.

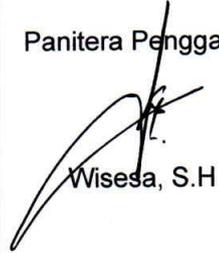
  
Astri Rimawati Sukirno, S.H.



Hakim Ketua,

  
Udut Widodo K. Napitupulu, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

  
Wisesa, S.H