



PUTUSAN
Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

HASRAT GIAWA, laki-laki, Warga Negara Indonesia, karyawan PT. Sinar Haska Lestari, beralamat di Desa Kuala Semundam, Kecamatan Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan, Propinsi Riau, NIK: 1401200612880001, memberi kuasa kepada: **EDISON HULU, SH., MH.** dan **ELIADIL HULU, SH** keduanya adalah Para Advokat pada Kantor Hukum Banua Raya & Partners, yang berkantor dan beralamat di Jalan Tegalsari Ujung, Villa Mas Permai II Blok D No. 30, Rumbai, Pekanbaru, baik bertindak sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Januari 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 10 April 2023 dengan Register Nomor: 90/SK/PHI/2023/PN Pbr untuk selanjutnya sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT. SINAR HASKA LESTARI yang berkedudukan di Jalan Setia Budi No. 197-198, *WA/HP Manager HRD 085265508001, HP/WA Estate Manager 0822286373416*, Kelurahan Rintis, Kecamatan Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Riau dalam hal ini diwakili oleh **HENDRIK PARENGKUAN** selaku Direktur Perseroan memberikan kuasa kepada: **TEUKU ZAINUL SYAFEI. NR, S.H** dan **AGUSMAN, S.H** keduanya adalah HRD dan Legal PT. Sinar Haskalestari baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 02 Mei 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 22 Mei 2023

Halaman 1 dari 23 Putusan PHI Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



dengan Register Nomor: 121/SK/PHI/2023/PN Pbr,
untuk selanjutnya disebut sebagai**Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru
tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 4 April 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 6 April 2023 dalam Register Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

I. ALASAN-ALASAN (POSITA) DIA JUKANNYA GUGATAN INI ADALAH:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Sinar Haska Lestari, mulai bekerja pada tanggal 19 Desember 2016, sebagai Karyawan Tetap dengan tugas sebagai Pemanen Buah Kelapa Sawit di perkebunan sawit PT. Sinar Haska Lestari areal Pelalawan, Kecamatan Pelalawan, Kabupaten Pelalawan, Propinsi Riau, selama bekerja telah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya selama 6 tahun lebih atau kurang dari 7 (tujuh) tahun;
2. Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya sebesar RP. 3.030.000 (tiga juta tiga puluh ribu rupiah);
3. Bahwa Penggugat menerima upah terakhir pada bulan Juli 2022;
4. Bahwa pada tanggal 22 September 2022 Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Nomor: 001/SHL-PHK/IX/2022 yang ditanda tangani oleh Estate Manager yang Bernama Ferry Harahap, dengan alasan yang tidak jelas karena selama bekerja Penggugat tidak pernah diberikan/diperlihatkan tentang Peraturan Perusahaan;
5. Bahwa pada tanggal 23 September 2023, Penggugat dipanggil oleh bagian Personalia PT. Sinar Haska Lestari dan diberikan SURAT KETERANGAN MENGUNDURKAN DIRI serta di tawarkan untuk mengambil uang pesangon Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp. 17.278.184. (Tujuh Belas Juta dua ratus tujuh puluh delapan seratus delapan puluh empat ribu rupiah) termasuk upah dan hak-hak lainnya yang belum dibayar sebelum di PHK, lalu meminta kepada Penggugat agar pindah dan jangan melakukan aktifitas pekerjaan pada areal

Halaman 2 dari 23 Putusan PHI Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



perusahaan, dalam hal ini jelas-jelas Penggugat menolak secara tegas bahwa Penggugat tidak pernah mengajukan Pengunduran diri dan masih ingin bekerja;

6. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan Perundingan Bipartit pada tanggal 30 September 2022 tanpa kesepakatan apapun antara kedua belah pihak tentang jumlah uang pesangon, hak – hak normatif penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat;
7. Bahwa pada tanggal 22 Oktober 2022 dengan surat No. 001/SHL-AFDIII/X/2022 Oktober 2022, Tergugat menerima surat dari HRD PT. Sinar Haska Lestari yang isinya mengusir Penggugat dari tempatnya bekerja dengan mengosongkan perumahan karyawan yang dihuni oleh Penggugat dan keluarga, dimana Penggugat menolak karena masih ingin melakukan kewajibannya sebagai pekerja dan Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial masih dalam proses tahapan-tahapan Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial;
8. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan Perundingan Tripartit yang dimediasi oleh Pejabat yang berwenang pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan, dan telah di Anjurkan dalam surat anjuran No. 567/DTK/PHI/389 tertanggal 24 Maret 2023;
9. Bahwa Penggugat menolak hasil anjuran perundingan Tripartit dari Dinas Tenaga Kerja tersebut sebagaimana dalam surat penolakan No. 05/PHI-PLLRIAU/III/23 tanggal 29 Maret 2023 karena alasan PHK dan uang pesangon yang dianjurkan tidak sesuai dengan ketentuan PHK sepihak dan Tergugat tidak dapat menunjukan bukti-bukti bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan sehingga di PHK;
10. Bahwa akibat PHK, pemaksaan pengunduran diri dan pengusiran yang dilakukan oleh Tergugat telah menimbulkan penderitaan bagi Penggugat sendiri, istri, dan 3 (tiga) orang anak Penggugat yaitu kebutuhan sehari-hari, biaya pengobatan, dan memaksa Penggugat memindahkan anak-anaknya untuk pindah sekolah.

II. KEBERATAN PENGUGAT ATAS PHK DAN UANG PESANGON ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

1. Bahwa Penggugat tidak melakukan pelanggaran selama melakukan pekerjaan, atau mengajukan pengunduran diri seperti yang dituduhkan oleh Tegugat maka sudah sewajarnya menurut hukum bahwa Tergugat hanya mencari-cari alasan untuk memberhentikan Penggugat dari pekerjaanya;

Halaman 3 dari 23 Putusan PHI Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2. Bahwa karena PHK tersebut tidak beralasan sudah sewajarnya Penggugat menuntut hak-haknya menurut hukum, yaitu sejumlah uang pesangon, hak-hak normatif lainnya, upah yang belum dibayar baik sebelum PHK maupun selama proses tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara lain:

- a. Uang Pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (2) huruf (g) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, yaitu sebesar 7 bulan upah dan Tunjangan Tetap lainnya
- b. Uang Penghargaan sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (3) huruf (b) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, yaitu sebesar 3 bulan upah;
- c. Uang Penggantian Hak Cuti sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4) huruf (a) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, yaitu sebesar 1 bulan upah;
- d. Uang Penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana diatur dalam Pasal 156 (4) huruf c UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan 15% x Uang Pesangon dan Uang Penghargaan.
- e. Uang Tunjangan Keagamaan (THR) 1 bulan Upah;
- f. Bahwa Tergugat tidak membayarkan upah dan hak-hak normatif lainnya kepada Pergugat dari bulan Agustus 2022-September 2022 sebelum PHK dimana Penggugat masih bekerja, yaitu 2 bulan upah;
- g. Bahwa selama proses tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sudah sepatutnya Penggugat tetap menjalankan kewajibannya untuk bekerja tetapi dilarang oleh Tergugat, sebagaimana diatur dalam Pasal 157A ayat (1) dan (3) Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi sbb:

Ayat (1)

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

Ayat (3)

"Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dilakukan sampai dengan selesainya proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya", yaitu Upah



dari bulan Agustus 2022-April 2023 (9 bulan upah) dan seterusnya sampai proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*)

3. Bahwa akibat perbuatan Tergugat tidak membayarkan hak-hak Penggugat, menghentikan aktifitas Penggugat dari pekerjaannya, alasan-alasan PHK yang tidak ada dasarnya agar hak-hak Penggugat dapat dibayar serendah-rendahnya, mengusir Penggugat dari areal pekerjaan, perumahan perusahaan selama proses penyelesaian hubungan industrial telah menimbulkan dampak kesehatan yang buruk bagi Penggugat dan Keluarga, menyulitkan aktifitas pendidikan anak-anak Penggugat dan tidak terpenuhinya kebutuhan dasar keluarga Penggugat sehari-hari yang sangat mendesak;

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka wajar apabila Penggugat mengajukan gugatan perkara *a quo*, untuk itu Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a-quo* berkenan memutus dengan amar putusan, sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dalam Surat PHK Nomor: 001/SHL-PHK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 tidak sah dan batal demi hukum;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar Hak-Hak Penggugat, dengan perincian sebagai berikut:
 - 3.1. Hak atas Uang Pesangon
 - a. Pesangon masa kerja 6 tahun lebih, 7 bulan upah x Rp. 3.030.000 =Rp. 21.210.000.
 - b. Uang Penghargaan 3 bulan upah, 3 x Rp. 3.030.000 = Rp. 9.090.000.
 - c. Cuti yang belum diambil, 1 bulan upah x Rp. 3.030.000 =Rp. 3.030.000.
 - d. THR Keagamaan yang belum diambil 1 bulan upah =Rp.3.030.000.
 - e. Uang penggantian Hak 15%xPesangon + Penghargaan =Rp.4.545.000.
 - Jumlah item 3.1 = Rp. 40.905.000.



3.2. Hak-hak normatif yang belum dibayar dari bulan Agustus 2022 sebelum di PHK dan selama proses tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sbb:

- a. Upah dari Agustus 2022-April 2023, $9 \times \text{Rp. } 3.030.000 = \text{Rp. } 27.270.000$.
- b. Iuran BPJS TK JHT $3,7\% \times \text{Rp. } 3.030.000 \times 9 \text{ bulan} = \text{Rp. } 1.008.990$.
- c. Iuran BPJS Kesehatan $\text{Rp. } 35.000 \times 5 \text{ orang} \times 9 \text{ bulan} = \text{Rp. } 1.575.000$.

Jumlah item 3.2 = Rp. 29.853.990.

Sehingga Total item 3.1+3.2 seluruhnya = Rp. 70.758.990.
(Tujuh Puluh Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Rupiah).

4. Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon 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 Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Eksepsi Surat Kuasa Khusus tidak sah

Bahwa surat kuasa yang dibuat Kuasa Penggugat yang disampaikan adalah tidak sah secara hukum karena tidak memenuhi syarat formil yang diatur dalam Pasal 123 ayat (1) HIR dan SEMA No. 1 tahun 1971 jo SEMA No. 6 tahun 1994 yang berbunyi antara lain :

“Tidak menyatakan secara spesifik kehendak untuk berpekara di PN tertentu sesuai dengan kompetensi relatif “

2. Identitas Para Pihak tidak disebutkan secara Lengkap

Pada awal Gugatan seharusnya Pihak Penggugat wajib menyebutkan identitas Penggugat dan Tergugat secara lengkap. Uraian yang di maksud



tidak terdapat dalam Surat Kuasa yang disampaikan oleh Penggugat. Kewajiban mencantumkan Identitas para pihak di dalam Surat Gugatan diatur dalam Pasal 102 ayat (1) huruf B UU PPHI, Pasal * Rv dan Jurisprudensi Mahkamah Agung RI No 440 K/Pdt/1986 tanggal 29 Agustus 1988. Surat Gugatan yang tidak menyebutkan Identitas para pihak, maka Gugatan dianggap tidak sah dan dianggap tidak ada.

3. Eksepsi Error In Persona

Gugatan Penggugat adalah cacat hukum karena gugatan Penggugat dibuat dan ditanda tangani oleh kuasa hukum adalah pihak yang ditarik sebagai TERGUGAT keliru Gemis aanhoeda nigheid), hal ini terlihat pada halaman 1 alenia ke 2 (dua) yang berbunyi sebagai berikut :

“ Dengan ini mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melawan PT. SINAR HASKA LESTARI yang beralamat di Jalan Setia Budi no. 197-198 ”.

Bahwa penulisan nama PT. SINAR HASKALESTARI berdasarkan akte pernyataan keputusan rapat dengan nomor : 17 tertanggal 12 November 2021 yang dibuat oleh Notaris HUSTIATI, Sarjana Hukum yang beralamat Jalan Hindu No. 5 Medan, Kota Medan dan telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan nomor : AHU-AH.01.03-0480858 tertanggal 3 Desember 2021, tidak menggunakan spasi; (Asli T-1)

Maka gugatan yang diajukan tidak sah karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

**TENTANG KONVENSI
DALAM POKOK PERKARA**

Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali dalil-dalil yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat;

1. Bahwa dalil Penggugat Point I angka 1 yang menyatakan Penggugat telah bekerja pada 19 Desember 2016 dan telah bekerja selama 6 (enam) tahun lebih atau kurang dari 7 (tujuh) tahun dengan upah sebulan Rp. 3.020.000,- (tiga juta dua puluh ribu) adalah tidak benar, karena Penggugat tidak dapat membuktikan adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak 19 Desember 2016 berupa Surat Perjanjian Kerja yang memuat Identitas dan tanggal mulai bekerja dalam satu Perusahaan sebagaimana yang disyaratkan oleh Pasal 50 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi ;

Halaman 7 dari 23 Putusan PHI Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh."

Bahwa dalil Penggugat point I angka 3 menyatakan penggugat menerima upah terakhir bulan juli 2022 adalah tidak benar, karena Tergugat masih membayarkan upah bulan agustus 2022.; (Asli T-2)

Bahwa tanggal 22 September 2022 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Penggugat melakukan kelalaian dan kesalahan kerja yang berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. SINAR HASKALESTARI.; (Asli T-3)

2. Bahwa dalil Penggugat point I angka 5 menyatakan pada tanggal 23 September 2023 Penggugat dipanggil oleh bagian Personalia PT. Sinar Haskalestari dan diberikan surat keterangan pengunduran diri adalah tidak benar, karena sekarang masih bulan Mei 2023 dan bagian Personalia PT. SINAR HASKALESTARI tidak pernah memberikan surat keterangan pengunduran diri, karena surat pengunduran diri seharusnya dibuat oleh diri sendiri bukan diberikan oleh perusahaan.

Bahwa dalil Penggugat point I angka 7 menyatakan pada tanggal 22 Oktober 2022 dengan surat No. 001/SHL-AFDIII/X/2022 yang isinya mengusir Penggugat dari tempat bekerja dan mengosongkan perumahan perusahaan adalah tidak benar, karena Peraturan Perusahaan PT. Sinar Haskalestari Pasal XIV huruf D angka 7 yang berbunyi : *"Sewaktu hubungan kerja berakhir, Pekerja harus mengosongkan rumah kebun yang ditempatinya serta mengembalikan rumah kebun dan halaman dalam keadaan baik pada saat berakhirnya hubungan kerja, paling lambat 7 (tujuh) hari setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. "* ; (Asli T-4)

3. Bahwa dalil Penggugat point I angka 8 dan 9 menyatakan uang pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan adalah tidak benar, karena Tergugat memberikan uang pesangon berdasarkan peraturan perundangan no. 35 tahun 2021 sebesar Rp.17.278.184,- (*tujuh belas juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu seratus delapan puluh empat rupiah*) dengan rincian :

- Pesangon : Rp. 3.030.600,- X 6 X 0,5 = Rp.9.091.800,-
- Penghargaan Masa Kerja : Rp. 3.030.600,- X 2 X 1 = Rp.6.061.200,-
- Natura = Rp 159.600,-
- Premi Brondolan = Rp. 26.000,-
- Sisa Gaji Terakhir =Rp.2.121.800,- +

Total = Rp. 17.460.020,-

Halaman 8 dari 23 Putusan PHI Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- Potong BPJS Kesehatan = Rp. 181836,-
Total yang diterima = **Rp.17.278.184,-**

perhitungan uang pesangon (gaji x 0,5), penghargaan masa kerja (gaji x 2 x 1) dan premi lainnya, Pada saat akan diberikan ybs. tidak menerima karena tidak sesuai dengan yang diharapkannya, karena tidak disetujui oleh Penggugat, maka sisa gaji Penggugat sudah ditransfer kerekening Penggugat. (Asli T-5)

4. Bahwa dalil Penggugat point I angka 10 menyatakan Tergugat melakukan pemaksaan pengusiran dan pengunduran diri adalah tidak benar, hal ini kami buktikan dengan telah diberikannya secara sah dari atasan langsung Penggugat SP I tertanggal 08 Juli 2022, SP II tertanggal 16 September 2022 dan SP III tertanggal 22 September 2022 dan surat PHK tertanggal 26 September 2022 dan Surat pengosongan rumah berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Sinar Haskalestari. Tergugat juga telah memberikan uang Pesangon tetapi Penggugat tidak menerimanya karena terlalu kecil dan tidak sesuai yang diharapkan Penggugat.
5. Bahwa dalil Penggugat dalam gugatan point II angka 1 menyatakan Penggugat tidak melakukan pelanggaran selama melakukan pekerjaan adalah tidak benar, karena Penggugat telah melakukan kesalahan dan diberikan SP I, II dan III sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. Sinar Haskalestari.; (Asli T-6).
6. Bahwa dalil Penggugat point II angka 2 menyatakan PHK tidak beralasan adalah tidak benar, karena Tergugat memberikan Surat PHK, karena Penggugat telah melakukan kesalahan dan diberikan SP I, II dan III sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. Sinar Haskalestari dan hal ini sudah dijelaskan pada point 4 jawaban Tergugat.

DALAM KONVENSI

Menetapkan biaya perkara ini sesuai peraturan perundang-undangan;

Berdasarkan dalil-dalil jawaban Tergugat yang telah diuraikan di atas, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut;



2. Mengembalikan gugatan Penggugat kepada Penggugat, karena tanggal yang dibilang Penggugat tidak sesuai;
3. Menyatakan gugatan Penggugat adalah cacat hukum karenanya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);
4. Menyatakan Penggugat terbukti melakukan kesalahan/ pelanggaran berat.
5. Menyatakan Surat PHK Tergugat No. 001/SHL-PHK/IX/2022 tertanggal 22 September 2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Sdr. Hasrat Giawa adalah sah menurut hukum;
6. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 22 September 2022;

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Atau bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat menanggapi dalam Repliknya tanggal 27 Juni 2023 dan atas Replik tersebut Tergugat telah menanggapi dalam Dupliknya tanggal 11 Juli 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatan Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-12 yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dileges yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out yakni sebagai berikut:

1. P-1: Fotokopi dari fotocopy Kartu Tanda Penduduk, atas nama HASRAT GIAWA, No. 1401200612880001;
2. P-2-A: Fotokopi Surat Keputusan No: 025/SK-KBN/SHL/VI/2021 tentang Pengangkatan Penggugat menjadi karyawan panen pada Tergugat;
3. P-2-B: Print out Laporan BPJS Ketenagakerjaan 2018;
4. P-2-C: Fotokopi dari fotokopi BPJS Ketegakerjaan 1401 2006 1288 0001, nomor kepesertaan 17040193462 000 an. Hasrat Giawa;
5. P-3: Fotokopi Slip Gaji Pokok Penggugat bulan Mei 2022 dan Juni 2022;
6. P-4: Fotokopi Slip Gaji Penggugat bulan Juli 2022;



7. P-5: Fotokopi dari fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 001/SHL-PHK/IX/2022 tertanggal 22 Septeber 2022 dari Tergugat PT. SINAR HASKALESTARI;
8. P-6: Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan Kerja No. 0240/SHL/HRD/IX/2022;
9. P-7: Foto/Video 2 (dua) lembar & DVD;
10. P-8: Fotokopi Surat Penegasan Pengosongan Rumah tempat tinggal Penggugat No. Surat 001/SHL-AFD III/X/2022, dengan nama PT. SINAR HASKA LESTARI;
11. P-9: Fotokopi dari fotokopi resume/Risalah Perundingan Bipartit;
12. P-10: Fotokopi dari fotokopi Surat Pengaduan 2 (dua) lembar;
13. P-11: Fotokopi dari fotokopi Surat Penolakan Surat Anjuran No. 567/DTK/PHI/389;
14. P-12: Fotokopi dari fotokopi profil perusahaan PT. SINAR HASKALESTARI;

Menimbang, bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Penggugat juga menghadirkan 1 (satu) orang saksi di persidangan yang bernama **Sutezaro Harefa**, yang dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang selengkapnyanya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-7, yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dileges yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotocopy dari fotocopy dan sebagian fotocopy dari print out sebagai berikut:

1. T-1: Fotokopi dari fotocopi Akta Notaris Pendirian dan Pengesahan Perusahaan;
2. T-2: Print out Payroll Bulan Agustus 2022;
3. T-3: Fotokopi dari fotocopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja;
4. T-4: Fotokopi Peraturan Perusahaan;
5. T-5: Fotokopi Bukti Transfer;
6. T-6: Fotokopi Surat Peringatan (SP) 1, 2 & 3;
7. T-7: Fotokopi Berita Acara Tidak Bersedia Tanda Tangan Dokumen;

Menimbang, bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Tergugat juga menghadirkan 1 (satu) orang saksi di persidangan yang bernama **Riswanto**, yang dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang selengkapnyanya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;



Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan dalam persidangan pada tanggal 22 Agustus 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaikan Eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah tentang surat kuasa khusus tidak sah, identitas para pihak tidak disebutkan secara lengkap dan eksepsi error in persona;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi surat kuasa khusus tidak sah Majelis Hakim mempertimbangkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa mengenai pemberian kuasa terhadap urusan berperkara perdata di pengadilan pada dasarnya telah diatur dalam ketentuan Pasal 147 ayat (1) R.Bg, yang pada dasarnya mengatur bahwa para pihak dapat menunjuk orang lain untuk mewakilinya di pengadilan melalui surat kuasa khusus untuk itu dengan menyebutkan subjek dan objek perkara serta batasan kewenangan yang diberikan kepada penerima kuasa tersebut, bahwa berdasarkan pemeriksaan pada surat kuasa Penggugat telah termuat secara jelas subjek perkara yaitu antara Penggugat (HASRAT GIAWA) dengan Tergugat PT SINAR HASKA LESTARI, dan objek yang diperkarakan adalah Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat sehingga kaidah Pasal 147 ayat (1) R.Bg sudah terpenuhi secara formil, sementara terhadap surat kuasa yang tidak menyebutkan secara spesifik jenis perselisihan industrial yang diajukan, Majelis Hakim berpendapat hal tersebut tidaklah serta merta mengakibatkan suatu surat kuasa tidak sah karena sesuai ketentuan Pasal 2 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan. Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat surat kuasa khusus Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 147 ayat (1)

Halaman 12 dari 23 Putusan PHI Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



R.Bg dan SEMA Nomor 1 Tahun 1971 jo SEMA Nomor 6 Tahun 1994, oleh karenanya tidak cukup alasan bagi Majelis Hakim maka eksepsi Tergugat tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat berikutnya yaitu identitas para pihak tidak disebutkan secara lengkap sebagaimana diatur dalam Pasal 102 ayat (1) huruf b UU PPHI, Pasal 8 RV dan Jurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 440/K/Pdt/1986 tanggal 29 Agustus 1988. Bahwa salah satu syarat formil sebuah gugatan adalah identitas para pihak, yang pada pokoknya gugatan harus memuat secara jelas ciri-ciri Penggugat dan Tergugat yang pada meliputi nama, pekerjaan dan alamat/domisili atau kedudukan untuk badan hukum. Bahwa setelah Majelis Hakim meneliti surat gugatan Penggugat telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf b UU PPHI, Pasal 8 Rv dan Jurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 440/K/Pdt/1986 karena telah menyebutkan identitas Hasrat Giawa sebagai Penggugat, warga negara Indonesia Karyawan PT SINAR HASKA LESTARI yang beralamat di Desa Kuala Semundam, Kecamatan Bandar Pertalangan, Kabupaten Pelalawan, Propinsi Riau NIK: 1401200612880001 dan identitas Tergugat adalah PT SINAR HASKA LESTARI yang berkedudukan di jalan Setia Budi Kelurahan Rintis, Kecamatan Lima puluh Kota Pekanbaru, oleh karenanya terhadap eksepsi mengenai identitas para pihak yang tidak disebutkan secara lengkap tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mnegenai eksepsi Tergugat *erro in persona* karena pihak yang ditarik sebagai Tergugat keliru (*Gemis aanhoeda nigheid*) yang mengajukan gugatan ke PT. SINAR HASKA LESTARI yang beralamat di Jalan Setia Budi Nomor 197-198, karena berdasarkan akte pernyataan keputusan rapat dengan Nomor 17 tertanggal 12 November 2021 dan telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia adalah dengan nama PT. SINAR HASKALESTARI tidak memakai spasi. Sesuai bukti **P-2-A** yaitu berupa fotokopi surat keputusan pengangkatan dan menetapkan Penggugat dengan jabatan pemanen yang mana dalam Kop surat Tergugat tertulis PT. SINAR HASKA LESTARI, bila berbeda dengan akte Perusahaan Tergugat terdapat kesalahan penulisan karena memakai spasi menurut Majelis Hakim tidaklah serta merta mengakibatkan gugatan Penggugat cacat hukum dan senyatanya Tergugat telah hadir dipersidangan untuk membela kepentingannya, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa yang dimaksudkan oleh Penggugat dalam surat gugatannya adalah benar



Tergugat, oleh karenanya terhadap eksepsi *error in persona* tidak beralasan hukum maka harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut diatas, cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan eksepsi Tergugat ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan/pekerja Tergugat yang bekerja sejak tanggal 19 Desember 2016 dengan jabatan sebagai Pemanen buah dan menerima upah terakhir Rp3.030.600.,00;
2. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 23 September 2022;
3. Masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah selama 5 (lima) tahun 9 (sembilan) bulan atau lebih 5 (lima) tahun;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat memutus hubungan kerja Penggugat dengan cara Penggugat dipanggil oleh personalia Tergugat dan diberikan surat keterangan mengundurkan diri serta ditawarkan untuk mengambil uang pesangon pemutusan hubungan kerja sejumlah Rp17.278.184,00 (tujuh belas juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu seratus delapan puluh empat rupiah) termasuk upah dan hak-hak lainnya yang belum dibayar sebelum di PHK, lalu meminta kepada Penggugat agar pindah dan tidak melakukan aktifitas pekerjaan pada areal perusahaan, akan tetapi ditolak Penggugat karena Penggugat masih ingin bekerja pada Tergugat, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan bahwa pada tanggal 22 September 2022 Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Penggugat melakukan kelalaian dan kesalahan kerja berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan PT. SINAR HASKALESTARI;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan Penggugat yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi: "*Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dalam Surat*



PHK Nomor: 001/SHL-PHK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 tidak sah dan batal demi hukum”;

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

Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dengan segala konsekuensi hukumnya ?”

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah kebenarannya oleh Tergugat maka sesuai ketentuan Pasal 283 R.Bg jo Pasal 1865 KUH Perdata, Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-12 dan seorang saksi yaitu **Sutezaro Harefa**;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk menguatkan dalil-dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-7 dan seorang saksi yaitu **Riswanto**;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti yang diajukan kedua belah pihak, Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dengan pokok perkara dan mengesampingkan yang tidak relevan;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-1** yaitu berupa fotokopi KTP Penggugat yang beralamat di Desa Kuala Semundam Kecamatan Bandar Petalangan Kabupaten Palalawan Propinsi Riau, Agama Kristen, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat berdomisili di Kabupaten Palalawan dan beragama Kristen;

Menimbang, bahwa sesuai bukti surat **P-2-A** berupa surat keputusan tentang pengangkatan dan menetapkan Penggugat dengan jabatan pemanen TMT (terhitung mulai tanggal) 19 Desember 2016 yang bertanggung jawab kepada Asisten Afdeling dan bukti **P-6** berupa surat keterangan kerja Penggugat yang dikeluarkan pada tanggal 28 September 2022 yang mana dalam surat tersebut tertera bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 19 Desember 2016 sampai dengan tanggal 23 September 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Sutezaro Harefa** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat bekerja sejak tahun 2016 sebagai pemanen, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak



tanggal 19 Desember 2016 sampai dengan tanggal 23 September 2022 sebagai pemanen;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-3 dan P-4** berupa rincian gaji Penggugat bulan Mei 2022, Juni 2022 dan Juli 2022 yang terdiri dari: A. gaji sejumlah Rp3.030.600,00; B. Tunjangan Tidak Tetap berupa: Natura; Premi Panen; Premi Brondolan; Pendapatan lain-lain dan Perawatan kendaraan. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa upah Penggugat per bulan adalah sejumlah Rp3.030.600,00 dan akan dijadikan dasar perhitungan hak-hak Penggugat;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-5** identik dengan **T-3** yaitu surat Tergugat kepada Penggugat Nomor. 001/SHL-PHK/IX/2022 tertanggal 22 September 2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat karena setelah surat peringatan (SP-1); surat peringatan kedua (SP-2) dan Surat peringatan ketiga (SP-3) yang diberikan Tergugat kepada Penggugat, Penggugat masih melakukan kesalahan yang sama dan belum ada perbaikan kerja dari sebelumnya, sesuai bukti **T-6** yaitu berupa surat peringatan pertama (SP-1) pada tanggal 07 Juli 2022 diberikan karena kesalahan berupa: tidak basis, buah tinggal sebanyak 50 tandan di blok E.24; brondolan tidak dikutip dan jam kerja tidak sesuai pulang jam 10:00 WIB; surat peringatan kedua (SP-2) pada tanggal 07 September 2022 diberikan karena kesalahan berupa: Pelepah tidak disusun di blok D.17, buah tinggal sebanyak 9 pokok di blok D.17 dan memotong buah mentah 2 tandan di blok D.17 dan surat peringatan ketiga (SP-3) pada tanggal 21 September 2022 diberikan karena kesalahan berupa: sengaja menurunkan buah mentah sebanyak 16 tandan di blok D.19. dan sesuai alat **T-7** yaitu berupa berita acara yang dibuat Tergugat tentang ketidaksediaan Penggugat tanda tangan dokumen berupa surat peringatan pertama (SP-1), surat peringatan kedua (SP-2) dan surat peringatan ketiga (SP-3). Bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Riswanto** yang pada pokoknya menerangkan Saksi tahu Penggugat diberi peringatan pertama (SP-1), surat peringatan kedua (SP-2) dan surat peringatan ketiga (SP-3) karena pelepah tidak disusun, tidak mencapai basis/target 950 kg dan memanen buah mentah, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan-kesalahan dan terhadap kesalahan-kesalahan tersebut Tergugat telah memberikan surat peringatan pertama (SP-1), surat peringatan kedua (SP-2) dan surat peringatan ketiga (SP-3) dalam jangka waktu 6 (enam) bulan dan Penggugat tidak bersedia

Halaman 16 dari 23 Putusan PHI Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



untuk tanda tangan ketiga surat peringatan tersebut dan setelah surat peringatan ketiga (SP-3) Penggugat masih melakukan kesalahan yang sama yang berakibat diputusnya hubungan kerja Penggugat sejak tanggal 23 September 2022 dengan alasan karena Penggugat melakukan kesalahan;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-8** yaitu Surat Tergugat kepada Penggugat tanggal 22 Oktober 2022 dengan Nomor 001/SHL-AFD III/X/2022 perihal penegasan untuk mengosongkan rumah paling lambat tanggal 24 Oktober 2022, karena sebelumnya Tergugat telah memberitahukan pengosongan rumah tanggal 16 Oktober 2022 yang diberikan pada tanggal 10 Oktober 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat meminta Penggugat secara tertulis agar mengosongkan rumah perusahaan yang ditempati Penggugat;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-9** perihal risalah perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 30 September 2022 atas pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut, Tergugat menyatakan bersedia membayar pesangon Penggugat sejumlah Rp17.278.184,00 (tujuh belas juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu seratus delapan puluh empat rupiah) akan tetapi Penggugat tidak menerimanya; sesuai bukti **P-9** yaitu tentang pengaduan Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Palawanan tanggal 31 Oktober 2022 yang kemudian di mediasi oleh Mediator namun tidak mencapai kesepakatan sehingga Mediator mengeluarkan anjuran Nomor 567/DKT/PHI/389 tanggal 24 Maret 2023 dan sesuai bukti **P-11** yaitu surat Penggugat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja C/Q Mediator Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Palawanan di pangkalan Kerinci tentang penolakan anjuran, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja Penggugat telah diadakan purundingan bipartit tingkat Perusahaan dan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Palawanan dan Tergugat bersedia membayar pesangon Penggugat sejumlah Rp17.278.184,00 (tujuh belas juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu seratus delapan puluh empat rupiah) akan tetapi Penggugat tidak menerimanya dan menolak anjuran Mediator dimaksud;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **T-2** yaitu berupa payroll bulan Agustus 2022 karyawan Tergugat bahwa gaji Penggugat telah dibayarkan pada tanggal 09 September 2022 melalui rekening bank Mandiri Penggugat nomor 1080016880842 sejumlah Rp5.648.156,00 (lima juta enam ratus empat puluh delapan ribu seratus lima puluh enam rupiah), sesuai bukti **T-5** yaitu berupa



bukti transfer tanggal 11 Mei 2023 yaitu sisa gaji Penggugat ke rekening bank Mandiri Penggugat nomor 1080016880842 sejumlah Rp2.118.520,00 (dua juta seratus delapan belas ribu lima ratus dua puluh ribu rupiah), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah membayar upah Penggugat bulan Agustus 2022 dan gaji terakhir yaitu bulan September 2022;

Menimbang, bahwa sesuai bukti T-4 yaitu berupa Peraturan Perusahaan Tergugat periode tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 yang mana dalam peraturan perusahaan Tergugat telah mengatur tata tertib, hak dan kewajiban pekerja/karyawan dan Perusahaan, larangan-larangan, pemutusan hubungan kerja dan lain-lain. Dalam Pasal XIV angka 2 dan angka 6 telah mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja dan terhadap kesalahan tersebut telah diberikan surat peringatan pertama (SP-1), surat peringatan kedua (SP-2) dan surat peringatan ketiga (SP-3), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa dalam Peraturan Perusahaan Tergugat telah mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja dan terhadap kesalahan tersebut telah diberikan surat peringatan ketiga (SP-3) dan setelah surat peringatan ketiga (SP-3) pekerja masih melakukan kesalahan dalam tenggang waktu selama 6 (enam) bulan, maka pekerja yang bersangkutan dapat diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta persidangan, Majelis Hakim berpendapat awal terjadinya perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah karena Penggugat melakukan kesalahan-kesalahan dan atas kesalahan tersebut Tergugat telah memberikan surat peringatan pertama (SP-1), surat peringatan kedua (SP-2) dan surat peringatan ketiga (SP-3) dan setelah surat peringatan ketiga Penggugat masih melakukan kesalahan oleh karenanya Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat. Bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat merupakan konsekuensi logis atas pelanggaran-pelanggaran yang telah dilakukannya

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan pelanggaran telah diatur berdasarkan 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



Intusan Ma
mahagung.go.id

Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

Pasal 36

- (1) *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;*

Dalam Peraturan Perusahaan Tergugat Pasal XIV angka 2 dan angka 6 yang berbunyi sebagai berikut:

2. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat dan juga terhadap Pekerja yang telah mendapat surat peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut tetapi tidak memperlihatkan perubahan sikap menjadi baik, surat peringatan yang diberikan dapat tidak berurutan disesuaikan dengan besar kecilnya kesalahan yang dilakukan;
6. Pekerja yang tidak menjalankan instruksi atau perintah kerja dari atasannya akan mendapat Surat Peringatan 1 (satu), Surat Peringatan ke 2 (dua). Surat Peringatan 3 (tiga) bahkan sampai dengan pemutusan hubungan kerja;

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat karena kesalahan/pelanggaran berdasarkan surat Nomor 001/SHL-PHK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 adalah sah dan telah sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya terhadap petitum Penggugat angka 2 dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa karena Penggugat diputus hubungan kerjanya karena pelanggaran maka hak-hak Penggugat dapat dibayarkan 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:

- (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*

Halaman 19 dari 23 Putusan PHI Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Dengan demikian hak-hak Penggugat berdasarkan Pasal 40 tersebut di atas sesuai masa kerja Penggugat selama 5 (lima) tahun 9 (sembilan) bulan atau lebih 5 (lima) tahun adalah sebagai berikut:

- Uang Pesangon = $0,5 \times 6 \times \text{Rp}3.030.600,00$ = **Rp9.091.800,00**
- Uang Penghargaan Masa kerja = $1 \times 2 \times 3.030.600,00$ = **Rp6.061.200,00 +**
Jumlah = **Rp15.153.000,00**

(lima belas juta seratus lima puluh tiga ribu rupiah)

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat atas uang cuti yang belum diambil 1 bulan upah x Rp3.030.000,00. Oleh karena tidak didukung dengan alat bukti yang memadai maka tuntutan tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat atas THR yang belum diambil 1 bulan upah. Berdasarkan fakta persidangan bahwa Penggugat beragama Kristen, berdasarkan Pasal 1 angka 1 dan Pasal 5 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan yang berbunyi: "*Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan*". Pasal 5 ayat (3) "*THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing Pekerja/Buruh, kecuali ditentukan lain sesuai dengan kesepakatan Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*". Oleh karena Penggugat diputus hubungan kerjanya pada bulan September 2022 dan hari Raya Keagamaan Penggugat yaitu hari Natal belum jatuh tempo maka Penggugat tidak berhak atas tunjangan hari raya keagamaan (THR);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka petitum angka 3.1 dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3.2 yaitu tuntutan atas hak-hak normatif yang belum dibayar dari bulan Agustus 2022 sebelum di PHK dan



selama Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Majelis Hakim akan mempertimbangkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa upah Penggugat sebelum di PHK yaitu bulan Agustus dan bulan September 2022 telah dibayar oleh Tergugat, (vide bukti **T-2** dan **T-5**), dan terhadap tuntutan Penggugat mengenai upah proses Majelis Hakim berpendapat bahwa pada dasarnya upah proses pemutusan hubungan kerja adalah upah yang dibayar pengusaha kepada pekerja yang lamanya ditentukan oleh Majelis Hakim pada putusan akhir karena dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha terbukti tidak melakukan skorsing dan tidak pula membayar gaji pekerja, dan pekerja terbukti tidak bersalah. Dalam perkara *a quo* Penggugat terbukti melakukan kesalahan dan telah diberikan surat peringatan pertama (SP-1), surat peringatan kedua (SP-2) dan surat peringatan ketiga (SP-3) dan setelah surat peringatan ketiga (SP-3) Penggugat masih melakukan kesalahan. Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak berhak atas upah proses.

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat atas iuran BPJS TK JHT 3,7% x Rp3.030.000,00 x 9 bulan dan iuran BPJS Kesehatan Rp35.000,00 x 5 orang x 9 bulan. Oleh karena tidak didukung dengan alat bukti yang memadai maka tuntutan tersebut dinyatakan ditolak;

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka petitum angka 3.2 gugatan Penggugat dinyatakan ditolak:

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah Rp325.000,00 (tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Memperhatikan Pasal 147 ayat (1), Pasal 283 R.Bg, Pasal 1865 KUH Perdata, Pasal 8 RV, Pasal 154A 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, Pasal 36 huruf k, Pasal 52 ayat (1), Pasal 40 Peraturan Pemerintah



Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 angka 1, Pasal 5 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan dan Pasal 102 ayat (1) huruf b Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dalam Surat PHK Nomor: 001/SHL-PHK/IX/2022 tanggal 22 September 2022 sah menurut hukum;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sebagai berikut:
 - a. Uang Pesangon = $0,5 \times 6 \times \text{Rp}3.030.600,00 = \text{Rp}9.091.800,00$
 - b. Uang Penghargaan Masa kerja = $1 \times 2 \times 3.030.600,00 = \text{Rp}6.061.200,00$Jumlah = **Rp15.153.000,00 (lima belas juta seratus lima puluh tiga ribu rupiah)**
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp325.000,00 (tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah);**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Selasa, tanggal 29 Agustus 2023, oleh kami, **ZEFRI MAYELDO HARAHAH, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.** dan **RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 6 April 2023, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 5 September 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu WAHYUDI PUTRA



ZAINAL, S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, SE., S.H.

ZEFRI MAYELDO HARAHAP, S.H., M.H.

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

Panitera Pengganti,

WAHYUDI PUTRA ZAINAL, S.H.

Perincian Biaya:

1. Biaya Panggilan Tergugat

: Rp275.000,00

2. ATK

: Rp 50.000,00 +

Jumlah

: Rp325.000,00

(tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah)