



PUTUSAN
Nomor 51/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:

MANUNGGAL ASMARA EDHI, Tempat/Tgl Lahir Semarang, 20 April 1983 Pekerjaan Swasta, Alamat Sunyat RT.011 RW. 004, Desa Sungai Ayak Dua Kecamatan Belitang Hilir, Kabupaten Sakadau, Povinsi Kalimantan Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Zulfiansyah, S.H, Advokat pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Zulfiansyah, S.H & Rekan beralmat/ berkantor di Jalan Gaya Baru RT. 03 RW. 05 Kelurahan Tambelan Sampit, Kecamatan Pontianak Timur, Kota Pontianak Kalimantan Barat, email zulfiansyah41@yahoo.com berdasar kan Surat Kuasa Khusus tertanggal 28 oktober 2024, sebagai **PENGGUGAT**

lawan

PT. KARYA BOGA KUSUMA, berkedudukan di Jalan Raya Tebas No.88, Kelurahan Tebas Sungai, Kecamatan Tebas, Kabupaten Sambas, Prioivinsi Kalimantan Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Meiske Theresia K, dan Rina Febrina sari, SH Advokat/Penasihat Hukum beralamat/berkantor di Jalan Putri CandramidiGang Catur Jaya Nomor 4A Kelurahan Sungai Bangkong, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, email meiskekorengkeng@yahoo.com, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 13 Desember 2024, sebagai **TERGUGAT**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengarkan kedua belah pihak yang berpekaras;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 29 oktober 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kapaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada Tanggal 31 Oktober 2024 dalam Nomor Register 51/Pdt.Sus.PHI/2024/PN Ptk,telah mengajukan gugatan sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan tetap Tergugat dengan masa kerja **3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan** terhitung mulai dari tanggal **03 Desember 2020** sampai dengan **30 Juni 2024** dengan jabatan terakhir Manager Teknik wilayah Sambas Provinsi Kalimantan Barat;
2. Bahwa selama Penggugat bekerja kepada Tergugat, **upah terakhir** yang diterima adalah sebesar **Rp. 21.983.356,- (dua puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh tiga ribu tiga ratus lima puluh enam rupiah)** dengan rincian upah pokok **Rp. 17.130.000,-** (tujuh belas juta seratus tiga puluh ribu rupiah) ditambah dengan tunjangan tetap **Rp. 2.010.000,-** (dua juta sepuluh ribu rupiah) dan tunjangan tidak tetap **Rp. 2.843.356,-** (dua juta delapan ratus empat puluh tiga ribu tiga ratus lima puluh enam rupiah);
3. Bahwa pada tanggal **24 Juni 2024** Tergugat yang diwakili oleh Chief Human Capital Management (HCM) yaitu Bpk. Armadi Wijaya Kusuma telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat terhitung sejak tanggal **01 Juli 2024**, sesuai dengan dikeluarkannya **Surat Keputusan No. 005 / HCM.HO.KBK / VI / 2024 tertanggal 24 Juni 2024 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat** disebabkan karena **MENURUT TERGUGAT**, Penggugat telah melakukan **pelanggaran yang bersifat mendesak yaitu melakukan tindakan secara langsung atau tidak langsung meminta dan melakukan proses pinjam meminjam uang kepada kontraktor mitra kerja Tergugat yang menimbulkan konflik kepentingan**;
4. Bahwa Tergugat sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja **belum pernah** memberikan sanksi kepada Penggugat berupa **Surat Peringatan baik yang pertama, kedua maupun ketiga**;
5. Bahwa setelah Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja melalui pesan elektronik dari pihak management sebagaimana tersebut diatas, Penggugat langsung meminta klarifikasi kepada atasan langsung Penggugat di Sambas yang bernama Bpk. Andreas Utaryo selaku General

Halaman 2 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



Manajer kebun Sambas dan Penggugat mendapat jawaban bahwa keputusan untuk memutuskan hubungan kerja tersebut adalah memang datang dan bersumber dari management pusat yang berkedudukan di Jakarta tanpa menjelaskan secara detil tentang apa yang menjadi dasar PHK;

6. Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan perundingan bipartit akan tetapi tidak mencapai kesepakatan, dan kemudian berlanjut pada tahap tripartit yang selanjutnya di mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sambas akan tetapi tidak tercapai kesepakatan dan oleh karenanya diterbitkanlah **Anjuran Mediator tertanggal 14 Agustus 2024**, atas anjuran mediator ini Penggugat secara tegas **MENERIMA ANJURAN** tersebut melalui surat tertanggal 14 Agustus 2024, sedangkan Tergugat memberikan jawaban melalui surat No. SKLE / 012 / HCM / VIII / 2024 tertanggal 22 Agustus yang pada pokoknya **MENOLAK ANJURAN**;
7. Bahwa setelah meneliti dengan seksama berkas-berkas terkait alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, menurut Penggugat tindakan tersebut tidak dapat dibenarkan dan dikualifikasi sebagai **TINDAKAN KESEWENANG-WENANGAN DAN BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN YANG BERAKIBAT PADA TIDAK SAHNYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA** dengan alasan sebagai berikut:

7.1 Pemutusan Hubungan Kerja didasarkan pada Peraturan Perusahaan yang cacat hukum;

7.1.1 Bahwa menurut ketentuan, perusahaan **WAJIB** membuat **PERATURAN PERUSAHAAN** yang mana keberlakuannya **DIMULAI SEJAK MENDAPATKAN PENGESAHAN** oleh Menteri Tenaga Kerja RI atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 2 ayat (1) Permenaker No. 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Jo. Pasal 108 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahkan sifat “wajib” tersebut apabila tidak dilaksanakan mengandung konsekwensi pidana;

7.1.2 Bahwa masa berlaku **PERATURAN PERUSAHAAN** adalah paling lama 2 (dua) tahun dan **WAJIB** diperbaharui setelah habis masa

 Halaman 3 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk 



berlakunya sebagaimana diatur dalam Pasal 111 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan;

- 7.1.3 Bahwa sebelum peraturan perusahaan habis masa berlakunya, Tergugat **BERKEWAJIBAN** mengajukan pembaharuan **PALING LAMA 30 HARI KERJA** kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk untuk mendapat pengesahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) Permenaker No. 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- 7.1.4 Bahwa Peraturan Perusahaan periode **2023 - 2025** mulai berlaku terhitung mulai tanggal **22 Mei 2023 - 22 Mei 2025** sebagaimana tersebut dalam **Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas No. 500.15.12.1/90/Nakertrans-C tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma tertanggal 29 Mei 2023** yang mana dalam konsideran Memperhatikannya merujuk **SURAT TERGUGAT NO. SKLE / 002 / HRDGA / IV / 2023 TANGGAL 15 APRIL 2023 PERIHAL PERMOHONAN PENGESAHAN PERPANJANGAN PP**;
- 7.1.5 Bahwa sebelum periode 2023 - 2025, Tergugat memiliki Peraturan Perusahaan periode 2021 - 2023 yang masing-masing periode memiliki isi, pengaturan dan syarat-syarat kerja yang identik satu sama lain;
- 7.1.6 Bahwa Peraturan Perusahaan periode 2021 - 2023 mulai berlaku terhitung tanggal 12 April 2021 **SAMPAI DENGAN 12 APRIL 2023** sebagaimana tersebut dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas No. 96/Nakertrans-C/2021 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma tertanggal 9 April 2021;
- 7.1.7 Bahwa merujuk pada ketentuan sebagaimana telah disebutkan pada point 7.1.3 sebelumnya, seharusnya Tergugat sudah **HARUS** mengirimkan surat perihal permohonan pengesahan perpanjangan PP **PALING LAMBAT** hari **SENIN TANGGAL 27 FEBRUARI 2023**;
- 7.1.8 Bahwa atas dasar fakta dimaksud, Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 13 Ayat (1) Permenaker No. 28 Tahun 2014

Halaman 4 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Jo. Pasal 111 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

7.1.9 Bahwa sesuai ketentuan Pasal 188 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan baik sebelum maupun setelah diubah dalam Pasal 81 angka 69 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Perusahaan telah melakukan pelanggaran yang diancam sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5 juta rupiah dan paling banyak 50 juta rupiah;

7.2 Pemutusan Hubungan Kerja didasarkan pada alasan mendesak yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

7.2.1 Bahwa menurut Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, ***“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”***;

7.2.2 Bahwa menurut penjelasan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, ***“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:***

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;***
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;***
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;***

Halaman 5 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih”;

7.2.3 Bahwa tidak ada satupun dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maupun ketentuan hukum lain yang melarang Penggugat sebagai pekerja untuk melakukan suatu perbuatan hukum yaitu meminjam uang baik dengan Tergugat maupun dengan pihak lain.

7.3 Pemutusan Hubungan Kerja didasarkan pada subjektifitas Tergugat yang menggambarkan kesewenang-wenangan

7.3.1 Bahwa awal mulanya, Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat adalah dengan alasan melakukan pelanggaran mendesak yaitu MELAKUKAN TINDAKAN SECARA LANGSUNG ATAU TIDAK LANGSUNG MEMINTA DAN MELAKUKAN PROSES PINJAM MEMINJAM UANG KEPADA KONTRAKTOR MITRA KERJA TERGUGAT YANG MENIMBULKAN KONFLIK KEPENTINGAN sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan No. 005 / HCM.HO.KBK / VI / 2024 tertanggal 24 Juni 2024 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat;

7.3.2 Bahwa dalam proses mediasi, mediator menganjurkan agar Tergugat **MEMBATALKAN SURAT PHK DAN**

 Halaman 6 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk 



MEMPEKERJAKAN KEMBALI PENGGUGAT, akan tetapi Tergugat **MENOLAK** dengan menyebutkan dalam surat tanggapannya No. SKLE/012/HCM/VIII/2024 tertanggal 22 Agustus 2024 bahwa alasan Tergugat mem-PHK Penggugat **BERUBAH MENJADI alasan mendesak karena Penggugat telah melakukan PENGGELAPAN DAN MENYALAHGUNAKAN JABATAN UNTUK KEPENTINGAN PRIBADI** sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan periode 2023 – 2025 Pasal 17 angka 3 huruf e yang mana kalimat **PENGGELAPAN** tersebut sebelumnya tidak ada sama sekali muncul atau ada dalam pembahasan dalam perundingan tripartit;

7.3.3 Bahwa Tergugat terkesan mencari-cari alasan agar tetap bisa mem- PHK Penggugat dengan tanpa kompensasi apapun.

8. Bahwa oleh karena keputusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah kesewenang-wenangan, bertentangan dengan hukum dan/atau bukan karena kesalahan Penggugat, maka secara dan menurut hukum agar tercipta **TUJUAN HUKUM** itu sendiri, sudah sepatutnya Tergugat dihukum membayar kompensasi kepada Penggugat yaitu **Uang Pesangon** sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), **Uang Penghargaan Masa Kerja** sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan **Uang Penggantian Hak** sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dengan rincian sebagai berikut:

- **Uang Pesangon**
2x4 x Rp. 19.140.000,- = Rp. 153.120.000,-
- **Uang Penghargaan Masa Kerja**
1x2 x Rp. 19.140.000,- = Rp. 38.280.000,- +
- **Sub Total** = **Rp. 191.400.000,-**
- **Uang Penggantian Hak** berupa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang, penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan
15% x Rp. 191.400.000,- = Rp. 28.710.000,- +
- **Total** = **Rp. 220.110.000,-**

Halaman 7 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



(dua ratus dua puluh juta seratus sepuluh ribu rupiah);

9. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan hukum dan belum mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, maka dengan sendirinya menjadi tidak sah secara hukum, oleh karena itu atas diri Tergugat menjadi wajar dan patut untuk dihukum membayarkan hak upah proses kepada Penggugat setiap bulannya sejumlah Rp. 19.140.000,- (Sembilan belas juta seratus empat puluh ribu rupiah) terhitung mulai bulan Juli 2024 sampai dengan putusan pada tingkat pertama ini dibacakan;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Cq. Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar memberikan amar putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas No. 500.15.12.1 / 90 / Nakertrans-C tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma tanggal 29 Mei 2023 dan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma periode 2023 - 2025 tanggal 15 April 2023 batal demi hukum;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah menurut hukum;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat bukan karena kesalahan Penggugat sejak putusan ini dibacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus berupa **Uang Pesangon** sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), **Uang Penghargaan Masa Kerja** sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan **Uang Penggantian Hak** sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dengan rincian:

- **Uang Pesangon**
2x4 x Rp.19.140.000 ,- = Rp.153.120.000,-
- **Uang Penghargaan Masa Kerja**
1x2 x Rp.19.140.000 ,- = Rp.38.280.000,- +
- **Sub Total** = **Rp.191.400.000 ,-**
- **Uang Penggantian Hak** berupa

Halaman 8 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



cuti tahunan yang belum diambil
dan belum gugur, biaya atau ongkos
pulang, penggantian perumahan dan
pengobatan serta perawatan
15% x Rp. 191.400.000 ,- = Rp. 28.710.000 ,- +
Total = Rp. 220.110.000 ,-
(dua ratus dua puluh juta seratus sepuluh ribu rupiah);

6. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang proses sejumlah Rp. 19.140.000 ,-(Sembilan belas juta seratus empat puluh ribu rupiah) setiap bulannya dihitung mulai bulan Juli 2024 sampai dengan putusan pada tingkat pertama ini dibacakan;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini menurut ketentuan hukum yang berlaku;

Atau, apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Pengugat diwakili oleh kuasanya Zulfiansyah, S.H, dan Tergugat diwakili oleh Kuasanya Meiske Theresia K, S.H dan Rina Febrina Sari, S.H masing-masing menghadap kuasanya Tersebut;

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

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

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

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Pengugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut;

DALAM EKSEPSI

Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas, kabur (obscuur libel), karena memperhatikan dan mencermati gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Penggugat sebagaimana surat gugatan aquo terbaca perihal Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, akan tetapi uraian posita gugatan Penggugat point 7 angka 7.1 sampai dengan angka 7.1.9 pada

 Halaman 9 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



pokoknya membahas prosedur pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma yang menurut Penggugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan dipertegas pada petitum point 2 meminta Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas No. 500.15.12.1/90/Nakertrans-C tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma tanggal 29 Mei 2023 dan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma periode 2023 - 2025 tanggal 15 April 2023 batal demi hukum. Sehingga dengan demikian tidak jelas gugatan Penggugat apakah perselisihan industrial tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan kepentingan tentang proses dan prosedur pembuatan, penerbitan dan pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma, oleh karenanya gugatan Penggugat harus di pandang tidak jelas, kabur telah menggabungkan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan perselisihan kepentingan, untuk itu kami mohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, memberi putusan menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima, sedangkan pembebanan segala biaya ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

JAWABAN POKOK PERKARA

1. Bahwa sebagai kelengkapan Jawaban Tergugat dalam Pokok Perkara, mohon apa yang telah kami uraikan dalam Eksepsi dianggap termuat dan tidak terpisahkan dalam Jawaban Pokok Perkara, yang intinya menolak seluruh gugatan Penggugat yang didalilkan dalam surat gugatan Penggugat tersebut;
2. Bahwa Tergugat merupakan Perusahaan berbadan hukum yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, berdasarkan Akta Perseroan Terbatas PT. KARYA BOGA KUSUMA, Nomor: 237 tanggal 30 Juni 1988 oleh Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah SINTA SUSIKTO, SH di Jakarta Barat, diperbaharui melalui Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. KARYA BOGA KUSUMA, Nomor 7 tanggal 1 Juli 2021 oleh Notaris JAP SUN JAW, SH di Jakarta Utara, dimana dalam menjalankan dan mengembangkan usaha tersebut Tergugat berkerjasama dengan pihak-pihak lain selaku kontraktor sebagai mitra kerja oleh karenanya untuk lancarnya kerjasama tersebut harus ditunjang dengan hubungan yang harmonis dan menghindari timbulnya konflik yang dapat menimbulkan rusaknya hubungan baik tentunya akan mempengaruhi kinerja dan produksi sehingga menimbulkan kerugian baik materi maupun immaterial yaitu rusaknya citra dan nama baik Perusahaan

Halaman 10 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN PtK



dimata Kontraktor maupun pihak lainnya, oleh karena itu karyawan wajib menjaga nama baik Perusahaan sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 6 Hak dan Kewajiban Karyawan ayat (4) dari Peraturan Perusahaan periode 2023 – 2025 PT. Karya Boga Kusuma;

3. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil gugatan Penggugat karena gugatan Penggugat tidak jelas alias kabur sebagaimana telah Tergugat uraikan pada eksepsi tersebut di atas, apakah gugatan aquo perselisihan industrial mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ataukah perselisihan kepentingan terkait peraturan perusahaan, sedangkan Peraturan Perusahaan dibuat untuk mewujudkan adanya kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja di Perusahaan dan prosedur pembuatan Peraturan Perusahaan telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan Undang-Undang serta telah memperoleh pengesahan dari Instansi terkait dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas, oleh karenanya gugatan Penggugat yang mendalilkan Perusahaan telah melakukan pelanggaran Peraturan Perundang-undangan patutlah dikesampingkan dan ditolak;
4. Bahwa menanggapi posita Penggugat point 3, memang benar pihak Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran tindakan indisipliner dalam melaksanakan pekerjaannya;

Dalam hal ini pihak Penggugat telah diberikan pembinaan secara lisan oleh Atasan langsung;

Selain pelanggaran tersebut di atas, Tergugat juga telah mendapat banyak laporan dari pihak Kontraktor bahwa Penggugat berulang kali meminta uang kepada pihak Kontraktor yang dalam hal ini sebagai mitra kerja Tergugat, dimana permintaan uang oleh Penggugat dilakukan dengan melalui chat WhatsApp, dibuktikan dengan adanya bukti transfer melalui m-banking, atas ulah Penggugat tersebut mengakibatkan pihak Kontraktor merasa tertekan namun tidak dapat menolak karena jabatan Penggugat sebagai Manager CET (Civil Engineering Traksi) pada lokasi kerja Estate PT. Karya Boga Kusuma. Akibat dari perbuatan Penggugat sangat berpengaruh terhadap kinerja dan objektifitas di dalam hubungan kerja antara Tergugat dengan pihak Kontraktor yang berdampak atau berpengaruh terhadap ketidaknyamanan dalam operasional, integritas dan kredibilitas Perusahaan Tergugat, tentulah merugikan Tergugat, dengan demikian tindakan serta perilaku Penggugat selaku Manager Teknik Wilayah Sambas PT. Karya Boga

Halaman 11 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ftk



Kusuma, dengan meminta sejumlah uang kepada kontraktor yang memiliki hubungan kerja dengan Tergugat, telah menyalahgunakan jabatannya atau melanggar kode etik Perusahaan, merusak integritas, menimbulkan konflik kepentingan serta memberikan citra buruk bagi Perusahaan, telah dilanggar Penggugat sesuai pasal 10 Perjanjian Kerja Nomor: SPKHR/096/KBM/XII/2020 tanggal 2 Desember 2020;

5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat telah memenuhi syarat dan ketentuan dengan mengacu pada Perjanjian Kerja antara Tergugat dengan Penggugat sebagaimana termuat dalam Surat Perjanjian Kerja Nomor: SPKHR/096/KBM/XII/2020 tanggal 2 Desember 2020, yang memuat syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan;

Secara nyata Penggugat telah melanggar ketentuan sebagaimana isi Perjanjian Kerja tersebut sebagaimana ditentukan dalam dalam Pasal 9 ayat (11) menyebutkan;

“Pihak Pertama (Tergugat) berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan Pihak Kedua (Penggugat) setiap saat sesuai ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku dalam hal Pihak Kedua (Penggugat) melakukan kesalahan berat sebagai berikut;

11. Melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan sehubungan dengan jabatan/pekerjaan seperti menerima fee, markup atau hadiah lainnya dari pihak lain”.

Oleh karenanya perbuatan Penggugat tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak;

6. Bahwa oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (11) dari Surat Perjanjian Kerja Nomor: SPKHR/096/KBM/XII/2020 tanggal 2 Desember 2020, Tergugat berhak memutuskan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) dari Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja, Menyebutkan;

“Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, misalnya dalam hal;

- a. Melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;

Halaman 12 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika psikotropika dan zat adiktif lainnya dilingkungan pekerjaan;
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
 - e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja;
 - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik perusahaan yang menyebabkan kerugian pada perusahaan;
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya;
 - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
 - j. Melakukan perbuatan-perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
7. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak tuntutan Tergugat pembayaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon 2 (dua) kali, dengan berlandaskan pada Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sudah tidak berlaku lagi dan telah dianulir dengan terbit dan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja, yang diatur dalam pasal 40 ayat (2) mengenai perhitungan pesangon dan meniadakan uang Penggantian Perumahan, pengobatan, sehingga dengan demikian tuntutan pembayaran kompensasi pemutusan Hubungan Kerja termasuk tuntutan upah proses sejumlah Rp. 19.140.000,- (sembilan belas juta seratus empat puluh ribu rupiah) terhitung mulai Juli 2024 sampai dengan putusan tingkat pertama dibacakan sebagaimana dalil posita Penggugat dan dipertegas dalam Petitum Penggugat tidak mempunyai dasar hukum dan oleh karena itu gugatan Penggugat apapun alasannya kami tolak, selanjutnya kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, berkenan untuk memberikan putusan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya, sedangkan pembebanan segala biaya ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

 Halaman 13 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk 



Berdasarkan uraian Eksepsi dan Pokok Perkara tersebut di atas, selanjutnya kami mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, berkenan menerima dan mempertimbangkan Eksepsi dan Jawaban Tergugat serta selanjutnya memberikan Putusan sebagai berikut;

DALAM EKSEPSI

- Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);
- Membebaskan biaya perkara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard)
- Membebaskan biaya perkara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan replik dan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa;

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP), yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Surat Keputusan No.007/HRD.HO.KBM/II/2024, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai dan selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Slip Gaji Juni 2024, yang telah diperiksa dan dicocokkan fotokopi dari fotokopi, bermaterai dan selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Surat Keputusan No.005/HCM.HO.KBK/VI/2024, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas tanggal 14 Agustus 2024, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-5;

 Halaman 14 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk 



6. Fotokopi Surat tanggapan anjuran tanggal 14 Agustus 2024, yang telah diperiksa dan dicocokkan Fotokopi dari Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Fotokopi Surat Jawaban anjuran dari PT. Karya Boga Kusuma, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Fotokopi Peraturan Perusahaan Priode 2023 – 2025, yang telah diperiksa dan dicocokkan Fotokopi dari Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Fotokopi Surat Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma Nomor 500.15.12.1 / 90 / Nakertrans-C, yang telah diperiksa dan dicocokkan Fotokopi dari Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Fotokopi Surat Permohonan Pengesahan Perpanjangan Peraturan Perusahaan Tertanggal 15 April 2023, yang telah dicocokkan Fotokopi dari Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-10;
11. Fotokopi Peraturan Perusahaan Priode 2021 – 2023, yang telah dicocokkan Fotokopi dari Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-11;
12. Fotokopi Surat Keputusan Bersama Menteri Tentang cuti bersama, hari libur nasional dan cuti bersama tahun 2023, yang telah dicocokkan Fotokopi dari Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda P-12;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang telah diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat menyatakan tidak menghadirkan saksi;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabanya, Tergugat telah mengajukan bukti Surat berupa;

1. Fotokopi akta Perseroan Terbatas PT. Karya Boga Kusuma, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Salinan akta Notaris JAP SUN JAW, S.H pernyataan keputusan rapat PT. Karya Boga Kusuma Nomor 7 tanggal 1 Juli 20221, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja No. SPKHR/96/KBM/XII/2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-3;

 Halaman 15 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Pk 



4. Fotokopi Surat Pengangkatan Karyawan No. 006/HRD.HO.KBM/III/2021, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Surat Keputusan Mutasi No. 045/HRD.HO.KBM/VI/2021, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Fotokopi Surat Keputusan Promosi No. 059/HRD.HO.ASP/IX/2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-6
7. Fotokopi Surat Keputusan Promosi No. 009/HRD.HO.KBM/IX/2023, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-7;
8. Fotokopi Surat Keputusan Mutasi No. 007/HRD.HO.KBM/IX/2024, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-8;
9. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.005/HCM.HO.KBK/VI/2024, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-9;
10. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Mitra Tahun 2023-2025, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-10;
11. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma Tahun 2023 – 2025, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-11;
12. Fotokopi bukti transfer dari Nurida Ria Barus ke Manunggal Asmoro Edhi, yang telah diperiksa dan cocokan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 a;
 - Fotokopi bukti transfer dari Nurida Ria Barus ke Manunggal Asmoro Edhi, yang telah diperiksa dan cocokan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 b;
 - Fotokopi bukti transfer dari Chandra Hasan ke Manunggal Asmoro Edhi, yang telah diperiksa dan cocokan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 c;
 - Fotokopi bukti transfer dari Nurida Ria Barus ke Manunggal Asmoro Edhi, yang telah diperiksa dan cocokan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 d;

Halaman 16 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Pk



- Fotokopi bukti transfer ke Manunggal Asmoro edhi, yang telah diperiksa dan cocokan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 e;
 - Fotokopi bukti Transfer dari Chandra Hasan ke Manunggal Asmoro edhi, yang telah diperiksa dan dicocokkan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 f;
 - Fotokopi bukti transfer Nurida Ria barus ke Manunggal Asmoro Edhi, yang telah diperiksa dan dicocokkan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 g;
 - Fotokopi bukti transfer ke Manunggal Asmoro Edhi, yang telah diperiksa dan dicocokkan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 h;
 - Fotokopi bukti transfer ke Manunggal Asmoro Edhi, yang telah diperiksa dan dicocokkan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 i;
 - Fotokopi bukti transfer dari Nurida Ria Barus ke Manunggal Asmoro Edhi, yang telah diperiksa dan dicocokkan Fotokopi dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-12 j;
13. Fotokopi screenshot WA Manunggal Asmoro Edhi, yang telah diperiksa dan dicocokkan dengan Fotokopi, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-13;
14. Fotokopi Surat Keputusan Menteri Kehakiman persetujuan atas akta pendirian Perseroan Terbatas, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-14;
15. Fotokopi Surat Keterangan PT. Karya Boga Kusuma, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan selanjutnya diberi tanda T-15;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabanya, Tergugat telah pula mengajukan 1 (satu) orang saksi yang memberi keterangan dibawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut;

Saksi Yakobus Ratuanik, S.H yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut;

- Bahwa saksi menerangkan hadir dipersidangan untuk menerangkan sehubungan dengan adanya permintaan sejumlah uang dari Penggugat kepada Kontraktor;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat merupakan mantan karyawan PT. Karya Boga Kusuma;

Halaman 17 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



- Bahwa saksi mengetahui surat T-12.f dari HRD PT. Karya Boga Kusuma, bukti surat T-12.F adalah bukti transfer kepada karyawan PT. Karya Boga Kusuma yang meminta sejumlah uang kepada chandra hasan;
- Bahwa saksi menerangkan Chandra Hasan adalah salah satu kontraktor dari PT. Karya Boga Kusuma;
- Bahwa saksi menerangkan kenal dengan Chandra Hasan karena pernah bertemu dengannya untuk menyelesaikan permasalahan Chandra Hasan mengenai take Over kebuk miliknya;
- Bahwa saksi menerangkan tidak pernah bertemu dengan chandra hasan diluar dari pekerjaan dan bertemu dengan chandra hasa hanya terkait dengan urusan pekerjaan dan saat pertemuan itu ada sedikit membahas permasalahan internal didalam perusahaan PT. Karya Boga Kusuma terkait dengan Karyawan PT. Karya Boga Kusuma yang meminta sejumlah uang kepadanya;
- Bahwa saksi menerangkan chandra hasan tidak pernah menyebutkan secara spesifik nama karyawan PT. Karya Boga Kusuma yang meminta uang kepadanya, namun saksi pernah mendengar cerita dari HRD PT. Karya Boga Kusuma dan anak buahnya yang bernama suradi bahwa mantan karyawan PT. Karya Boga Kusuma menyalahgunakan kewenangannya untuk mengambil keuntungan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui saat saya menanyakan kepada HRD PT. Karya Boga Kusuma;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat sudah diberhentikan oleh perusahaan;
- Bahwa saksi menerangkan Pengugat maupun Karyawan lainnya di PT. Karya Boga Kusuma tidak diperbolehkan untuk meminta sesuatu barang kepada kontraktor untuk kepentingan pribadi karena hal tersebut termasuk pelanggaran di perusahaan;
- Bahwa saksi menerangkan tidak tahu terkait keterangan ataupun pernyataan yang di diberikan oleh Penggugat terhadap pemecatan dirinya dari Perusahaan;
- Bahwa saksi menerangkan pernah mendengar cerita dari HRD PT. Karya Boga kusuma dan anak buahnya bernama suradi serta rekan saya di sambah yang bernama armadi bahwa mantan karyawan kita yang menyalahgunakan untuk mengambil keuntungan;
- Bahwa saksi menerangkan penentu hasil akhir lelang proyek adalah kantor pusat, ada 2 (dua) pihak yang berkompeten untuk menentukan lelang

Halaman 18 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



proyek, salah satunya adalah pak utario dan yang satunya lagi bagian teknik yakni Pengugat langsung melaporkan ke Pak Jonathan dan Pak Andreas baru kemudian ditentukan oleh Manajemen pusat;

- Bahwa saksi menerangkan peran Penggugat di PT. Karya Boga Kusuma adalah sebagai manager teknik;
- Bahwa yang menentukan hasil kerja kantraktor adalah pak utario dan Penggugat keduanya mempunyai otoritas masing – masing;
- Bahwa saksi menerangkan jabatannya lebih tinggi dari Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan telah bekerja 25 (dua puluh lima tahun) bekerja di PT. Karya Boga Kusuma;
- Bahwa saksi menerangkan kenal Pengugat antara tahun 2021 atau 2022;
- Bahwa saksi menerangkan sepengetahuan saya tugas pokok dan fungsi Pengugat di PT. Karya Boga Kusuma pembersihan lahan dan pembangunan rumah;
- Bahwa saksi menerangkan tidak mengetahui ada berapa orang bekerja di bagian teknik manager;
- Bahwa saksi menerangkan Chandra Hasan tidak pernah membahas Penggugat secara spesifik chandra hasan hanya membahas permasalahan internal PT. Karya Boga Kusuma;
- Bahwa saksi menerangkan pak dedi yang memberitahukan kepada saya terkait dengan sejumlah uang yang ditranfer oleh chandra hasan kepada Pengugat;
- Bahwa saksi menerangkan pak dedi mengatakan kepada saksi bahwa adanya transfer sejumlah uang dari chandra hasan kepada Pengugat terkait dengan pembangunan rumah yang dikerjakan oleh Kontraktor, pada saat itu penggugat adalah pengawasnya;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulan masing – masing tanggal 4 Februari 2025;

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;

Halaman 19 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Pk



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam Jawabannya Tergugat telah mengajukan Eksepsi yang pada pokoknya gugatan Penggugat telah tidak jelas atau kabur (obscuur libel);

Menimbang, bahwa alasan Tergugat menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas (obscuur libel) adalah karena uraian posita gugatan Penggugat poin 7 angka 7.1 sampai dengan angka 7.1.9 yang pada pokoknya membahas prosedur pembuatan dan pengesahaan Peraturan perusahaan PT. Karya Boga Kusuma yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan dipertegas pada point 2 (dua) meminta Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas No. 500.15.12.1/90/Nakertrans-C tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma tanggal 29 Mei 2023 dan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma periode 2023 - 2025 tanggal 15 April 2023 batal demi hukum. Sehingga dengan demikian tidak jelas gugatan Penggugat apakah perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan kepentingan tentang proses dan prosedur pembuatannya;

Menimbang, bahwa arti dari eksepsi menurut hukum acara Perdata adalah tangkisan atau bantahan yang diajukan oleh Tergugat yang tidak menyangkut mengenai materi pokok perkara, namun tangkisan dan bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan berdasarkan ketentuan HIR Pasal 125 Ayat (2), Pasal 133, Pasal 134 dan Pasal 136;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim Akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat apakah Penggugat dalam gugatannya telah menggabungkan antara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan Kepentingan sehingga gugatan Penggugat menjadi Kabur (obscuur libel);

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa dan membaca surat gugatan Penggugat yang diajukan tanggal 29 Oktober 2024 ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dengan Register Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk yang pada intinya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena alasan mendesak yang mendasarkan pada Peraturan Perusahaan adalah cacat hukum sehingga Tergugat sepatutnya dihukum membayar kompensasi kepada Penggugat yaitu uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang Pengganti hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan sebagaimana

Halaman 20 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



diubah oleh Pasal 81 Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang – Undang;

Menimbang, bahwa Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *Pasal 1 Menyebutkan yang dimaksud dengan;*

1. Perselisihan Hubungan Industrial perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
2. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
5. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas yang menjadi sengketa antara Penggugat dengan Tergugat adalah *ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak bukan mengenai pembuatan syarat – syarat kerja, perubahan syarat syarat kerja dan isi Perjanjian yang di ubah tanpa kesepakatan;*

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas Majelis Hakim berpendapat gugatan penggugat telah sesuai dengan Pasal 1 angka 4 (empat) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh karena itu eksepsi Tergugat mengenai gugatan tidak jelas (obscuur libel) tidaklah beralasan sehingga harus ditolak;

§ Halaman 21 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai;

1. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat, dengan upah terakhir sebesar Rp. 21.983.356 (dua puluh satu juta Sembilan ratus delapan puluh tiga ribu tiga ratus lima puluh enam rupiah) dengan masa kerja 3 (tiga) Tahun 6 (enam) bulan terhitung mulai dari tanggal 03 Desember 2020 sampai dengan 30 Juni 2024;
2. Bahwa pada tanggal 24 Juni 2024 Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat terhitung sejak tanggal 01 Juli 2024, berdasarkan Surat Keputusan No. 005 / HCM.HO.KBK / VI / 2024 tertanggal 24 Juni 2024 karena Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yaitu melakukan tindakan secara langsung atau tidak langsung meminta dan melakukan proses pinjam meminjam uang kepada kontraktor mitra kerja Tergugat yang menimbulkan konflik kepentingan;
3. Bahwa Penggugat belum pernah diberikan berupa Surat Peringatan baik yang pertama, kedua maupun ketiga;
4. Bahwa Tergugat memutus Hubungan Kerja Penggugat berdasarkan Peraturan Perusahaan yang pengajuan perpanjangannya tidak sesuai dengan yang diatur di Pasal 13 Ayat (1) Permanaker No.28 Tahun 2014 Jo Pasal 111 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak di Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tidak mengatur tentang larangan Penggugat sebagai pekerja melakukan perbuatan hukum yaitu meminjam uang baik dengan Tergugat maupun dengan pihak lain;
5. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah kesewenangan – wenangan, bertentangan dengan hukum dan/atau bukan karena kesalahan Penggugat maka sepatutnya Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi kepada Penggugat yaitu Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

 Halaman 22 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk 



Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal – hal yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa sebagai kelengkapan Jawaban Tergugat dalam Pokok Perkara, mohon apa yang telah kami uraikan dalam Eksepsi dianggap termuat dan tidak terpisahkan dalam Jawaban Pokok Perkara, yang intinya menolak seluruh gugatan Penggugat yang didalilkan dalam surat gugatan Penggugat tersebut;
2. Bahwa Tergugat merupakan Perusahaan berbadan hukum yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, berdasarkan Akta Perseroan Terbatas PT. KARYA BOGA KUSUMA, Nomor: 237 tanggal 30 Juni 1988 oleh Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah SINTA SUSIKTO, SH di Jakarta Barat, diperbaharui melalui Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. KARYA BOGA KUSUMA, Nomor 7 tanggal 1 Juli 2021 oleh Notaris JAP SUN JAW, SH di Jakarta Utara, dimana dalam menjalankan dan mengembangkan usaha tersebut Tergugat berkerjasama dengan pihak-pihak lain selaku kontraktor sebagai mitra kerja oleh karenanya untuk lancarnya kerjasama tersebut harus ditunjang dengan hubungan yang harmonis dan menghindari timbulnya konflik yang dapat menimbulkan rusaknya hubungan baik tentunya akan mempengaruhi kinerja dan produksi sehingga menimbulkan kerugian baik materi maupun immaterial yaitu rusaknya citra dan nama baik Perusahaan dimata Kontraktor maupun pihak lainnya, oleh karena itu karyawan wajib menjaga nama baik Perusahaan sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 6 Hak dan Kewajiban Karyawan ayat (4) dari Peraturan Perusahaan periode 2023 – 2025 PT. Karya Boga Kusuma;
3. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil gugatan Penggugat karena gugatan Penggugat tidak jelas alias kabur sebagaimana telah Tergugat uraikan pada eksepsi tersebut di atas;
4. Bahwa menanggapi posita Penggugat point 3, memang benar pihak Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran tindakan indisipliner dalam melaksanakan pekerjaannya;

Dalam hal ini pihak Penggugat telah diberikan pembinaan secara lisan oleh Atasan langsung;

Selain pelanggaran tersebut di atas, Tergugat juga telah mendapat banyak laporan dari pihak Kontraktor bahwa Penggugat berulang kali meminta uang kepada pihak Kontraktor yang dalam hal ini sebagai mitra kerja Tergugat, dimana permintaan uang oleh Penggugat dilakukan dengan melalui chat

 Halaman 23 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Rtk 



WhatsApp, dibuktikan dengan adanya bukti transfer melalui m-banking dan telah sesuai pasal 10 Perjanjian Kerja Nomor : SPKHR/096/KBM/XII/2020 tanggal 2 Desember 2020;

5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat telah memenuhi syarat dan ketentuan dengan mengacu pada Perjanjian Kerja antara Tergugat dengan Penggugat sebagaimana termuat dalam Surat Perjanjian Kerja Nomor: SPKHR/096/KBM/XII/2020 tanggal 2 Desember 2020, yang memuat syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan, Oleh karenanya perbuatan Penggugat tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran yang bersifat mendesak;
6. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak tuntutan Tergugat pembayaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon 2 (dua) kali, dengan berlandaskan pada Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sudah tidak berlaku lagi dan telah dianulir dengan terbit dan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja, yang diatur dalam pasal 40 ayat (2);

Menimbang, bahwa setelah menelaah gugatan Pengugat secara cermat dan teliti diperoleh fakta bahwa substansi (*isi pokok atau inti*) gugatan pengugat pada pokoknya memohon menghukum Tergugat untuk membayar Hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana yang disampaikan dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa dengan belum adanya unifikasi Hukum Acara dalam pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka disamping diberlakukan Hukum Acara yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diberlakukan pula ketentuan-ketentuan Hukum Acara yang terdapat pada Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum dan ketentuan lainnya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa ketentuan pasal 283 RBg Juncto Pasal 1865 KUH Perdata yang pada intinya mengatur bahwa barangsiapa mendalihkan sesuatu hak atau tentang adanya suatu fakta, untuk menegakkan hak maupun menyangkal hak orang lain, maka harus membuktikan hak atau fakta tersebut. Sehingga dengan demikian Penggugat dibebani terlebih dahulu untuk membuktikan dalil gugatannya tersebut;

Halaman 24 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagaimana diuraikan diatas tersebutlah nantinya Majelis Hakim akan mempergunakan sebagai alat ukur atas fakta-fakta yang diperoleh baik berdasarkan pembuktian oleh Penggugat maupun oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa para pihak telah mengupayakan penyelesaian perkara a quo pada tingkat Mediasi dan Mediator Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sambas tanggal 14 Agustus 2024, Majelis Hakim berpendapat bahwa Anjuran dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah satu proses hukum di luar Pengadilan sehingga tidak mengikat Hakim dalam memutus Perkara a quo, terkecuali terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak maka akan dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan satu persatu petitum gugatan Penggugat terlebih dahulu akan mempertimbangkan berkaitan dengan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat apakah antara Penggugat dengan Tergugat terdapat Hubungan Kerja atau tidak karena hal tersebut akan menjadi tolak ukur dalam mempertimbangkan Perkara ini;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui oleh para pihak berkaitan dengan hubungan kerja maka hal tersebut haruslah dianggap sebagai sebuah fakta bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terdapat hubungan kerja dimana Penggugat merupakan Karyawan tetap dengan Jabatan Manager Teknik Wilayah Sambas dengan gaji pokok, Tunjangan tetap dan tidak tetap sebesar Rp. 21.983.356 (Dua puluh satu juta Sembilan ratus delapan puluh tiga ribu tiga ratus lima puluh enam rupiah) dan telah bekerja sejak tanggal 3 Desember 2020 sampai dengan 30 Juni 2024;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan satu persatu petitum gugatan Penggugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap petitum kesatu tentang mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya Majelis Hakim akan terlebih dahulu mempertimbangkan petitum satu persatu sehingga akan terbukti apakah mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya atau tidak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan terlebih dahulu mempertimbangkan petitum angka 3 (tiga) Penggugat yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat adalah Pemutusan Hubungan kerja yang tidak sah menurut hukum;

Menimbang, bahwa sebagaimana dalil Penggugat yang pada intinya menerangkan per-tanggal 1 Juli 2024 Hubungan Kerja Penggugat diputus dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat

Halaman 25 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Pk



mendesak yaitu melakukan tindakan secara langsung atau tidak langsung meminta dan melakukan proses pinjam meminjam uang kontraktor Mitra kerja Tergugat sehingga menimbulkan konflik kepentingan;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan alasan mendesak adalah penilaian yang subjektifitas yang menggambarkan kesewenang - wenangan dan mencari alasan agar Tergugat melakukan PHK tanpa harus membayarkan kompensasi karena yang menjadi dasar Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat yaitu Peraturan Perusahaan yang Proses Perpanjangannya tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diatur didalam Pasal 13 Ayat (1) Permanaker No. 28 Tahun 2014 Tentang Tata cara Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Jo. Pasal 111 Ayat (3) Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan yang menjadi dalil Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja juga tidaklah termuat di dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Pelanggaran Mendesak sehingga Pemutusan Kerja tersebut yang tidak sah menurut hukum;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah membantahnya yang pada pokoknya menerangkan bahwa perbuatan Penggugat meminta uang kepada pihak kontraktor Mitra Kerja Tergugat merupakan pelanggaran terhadap Pasal 9 dan Pasal 10 Perjanjian Kerja Nomor.SPKHR/096/KBM/XII/2020 sehingga Perusahaan memutus Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu pelanggaran bersifat mendesak;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan tentang sah atau tidaknya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat akan terlebih dahulu mempertimbangkan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma yang menjadi dasar dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat menyatakan pada intinya perpanjangan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma untuk Priode 2023 sampai dengan priode 2025 diajukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diatur di dalam peraturan perundang – undangan karena permohonan perpanjangan diajukan setelah Peraturan Perusahaan berakhir pada tanggal 12 April 2023, yang mana menurut Pengugat seharusnya permohonan perpanjangan diajukan paling lambat 30 hari kerja sebelum berakhirnya Peraturan Perusahaan yaitu pada hari senin tanggal 27 Februari 2023 bukan 15 April 2023;

Halaman 26 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptl



Menimbang, bahwa dikarenakan permohonan perpanjangan yang tidak sesuai ketentuan tersebut sehingga Peraturan Perusahaan untuk priode Tahun 2023 sampai dengan 2025 tidak dapat dijadikan dasar oleh Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-8 berupa Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma Priode 2021 sampai dengan 2023, P-10 berupa Surat Permohonan Pengesahan Perpanjangan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma yang diajukan pada tanggal 15 April 2023 dan bukti surat P- 11 yang bersesuaian dengan T- 10 berupa Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma priode 2023 sampai dengan Priode 2025 yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas dengan Nomor surat Pengesahan 500.15.12.1/90/Nakertrans-C tertanggal 29 mai 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat ditemukan fakta bahwa permohonan perpanjangan Peraturan Perusahaan priode Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2025 diajukan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas pada tanggal 15 April setelah berakhir masa berlakunya Peraturan Perusahaan sebelumnya yaitu Priode Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023 dan selanjutnya mendapatkan pengesahaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas pada tanggal 29 Mai 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 111 Ayat (3) Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Undang – Undang Cipta Kerja menjadi undang – undang Menyebutkan “*Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun wajib diperbaruhui setelah habis masa berlakunya*”;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 188 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Undang – Undang Cipta Kerja menjadi Undang – Undang yang pada pokoknya menyebutkan “*barang siapa yang melanggar Pasal 111 ayat (3) dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)*”;

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 7 Tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja

§ Halaman 27 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk



bersama dibagian Kedua Tentang Pengesahaan Peraturan Perusahaan menyebutkan;

- (1) Pengesahaan PP dilakukan oleh;
 - a. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten / kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
 - b. Kepala SKPD bidang ketenaga kerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
 - c. Direktur Jendral untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi;
- (2) Direktur Jendral sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) huruf c dapat mendelegasikan kewenangan pengesahaan PP kepada Direktur yang menyelenggarakan urusan di bidang persyaratan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 8 Tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama menyebutkan;

- (1) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan PP kepada Pejabat sebagaimana dimaksud Pasal 7;

Menimbang, Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 10 Tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama menyebutkan;

- (1) Dalam hal permohonan pengesahan PP telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dan ayat (4), pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 wajib mengesahkan PP dan menerbitkan surat keputusan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 Pasal 13 Tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama menyebutkan;

- (1) Pengusaha wajib mengajukan pembaruhan PP paling lama 30 (tig puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya PP, kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 untuk mendapat pengesahaan;
- (2) Pengajuan pengesahaan pembaruhan PP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sesuai ketentuan dalam Pasal 8 ayat (2);

 Halaman 28 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Pti 



(3) *Pembaruan PP memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja / buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 4;*

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian – uraian dan pertimbangan diatas tidak ditemukannya adanya pengaturan sanksi apabila terjadi keterlambatan dalam hal permohonan perpanjangan dan yang diatur hanya ketentuan mengenai kewajiban pengajuan yang dilakukannya paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir Peraturan Perusahaan;

Menimbang, bahwa dikarenakan tidak adanya ketentuan ataupun sanksi atas keterlambatan permohonan pengajuan Perpanjangan maka Majelis Hakim berpendapat terhadap Peraturan PT Karya Boga Kusuma priode Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2025 yang telah disahkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan dan hal ini sekaligus menjawab Petitem gugatan Penggugat angka 2 (dua);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat apakah telah sesuai dengan Ketentuan yang diatur didalam Peraturan dan Perundang – undangan maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti Surat P-4 yang bersesuaian dengan bukti Surat T-9 berupa Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor 005/HCM.HO.KBK/VI/2024 tertanggal 24 Juni 2024 dengan alasan melakukan pelanggaran mendesak yaitu melakukan tindakan secara langsung atau tidak langsung meminta dan melakukan proses pinjaman meminjam uang kepada kontraktor yang menimbulkan konflik of interest, dan bukti Surat P-7 berupa Surat tanggapan Pihak Perusahaan terhadap Anjuran Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas yang pokoknya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja karena karyawan telah melakukan Penggelapan dan Penyalahgunakan Jabatan untuk kepentingan Pribadi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti Surat T-12. d, T-12. e, T-12.f, T-12.g, T-12.h, T-12. i, T-12.j, berupa bukti Transfer ke Rekening Penggugat dan bukti Surat T-13 berupa chat Whatsapp Penggugat meminta bantuan sejumlah uang untuk keperluan servis mobil;

Menimbang, bahwa berdasarkan Keterangan Saksi Tergugat Yakobus Ratuani, S.H yang pada intinya menerangkan bahwa saksi mengetahui tentang bukti surat T-12. f yang merupakan transaksi transfer kepada karyawan PT.

 Halaman 29 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Ptk



Karya Boga Kusuma, dan menerangkan Chandra Hasan adalah Kontraktor dari PT. Karya Boga Kusuma, saksi juga menerangkan bahwa Chandra Hasan pernah menyampaikan kepada saksi adanya Karyawan PT. Karya Boga Kusuma yang meminta sejumlah uang kepadanya;

Menimbang, bahwa Saksi juga menerangkan mengetahui adanya transfer sejumlah uang dari chandra hasan ke Pengugat terkait dengan Pembangunan rumah yang dikerjakan Kontraktor yang pada saat itu Penggugat adalah Pengawasnya diketahui saksi dari Pak Dedi yang merupakan HRD dan yang menentukan hasil kerja Kontraktor adalah Pak utario dan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pertimbangan diatas dan bukti surat Pengugat dan bukti surat Tergugat dan Keterangan saksi bahwa benar Penggugat pernah menjadi pengawas pembangunan rumah yang dikerjakan oleh Kontraktor PT. Karya Boga Kusuma serta yang menentukan hasil kerja Kontraktor salah satunya yaitu Pengugat, dan Pengugat telah meminta sejumlah uang untuk kepentingan pribadinya ke Chandra Hasan dan dikirimkan melalui Transfer;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti Surat P-8 dan Bukti Surat T-10 berupa Peraturan Perusahaan Priode Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2025 Pasal 20 tentang Pemutusan Hubungan Kerja angka 11 (sebelas) yang menyebutkan Karyawan yang melakukan Pelanggaran Mendesak akan diproses PHK dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku yang sesuai dengan standard operating Procedure (SOP) dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 52 Ayat 2;

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (2) yang pada pokonya yaitu Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan PT. Karya Boga Kusuma Pasal 20 angka 11 (sebelas) tidak mengatur secara eksplisit (*jelas, terperinci*) tentang pelanggaran mendesak dan tidak adanya ketentuan dalam peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan maupun ketentuan hukum yang melarang Penggugat sebagai pekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan hukum yaitu meminjam uang baik dengan Tergugat maupun pihak lain;

 Halaman 30 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk 



Menimbang, bahwa meskipun perbuatan tersebut tidak diatur secara eksplisit ataupun diatur di peraturan perundang – undangan akan tetapi perbuatan Penggugat sebagai Karyawan PT. Karya Boga Kusuma meminta sejumlah uang untuk kepentingan pribadinya kepada Mitra ataupun Kontraktor PT. Karya Boga Kusuma yang dibawah Pengawasannya hal ini merupakan salah satu bentuk penyalahgunaan wewenangnya sebagai Pekerja hal tersebut dapat merusak kinerjanya dan menimbulkan kerugian bagi Perusahaan, sehingga Majelis Hakim berpendapat terhadap perbuatan Penggugat tersebut dikualifikasikan melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (2) tentang pelanggaran mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian – uraian pertimbangan diatas terhadap Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan No.005/HCM.HO.KBK/VI/2024 Tertanggal 24 Juni 2024 Menurut Majelis Hakim telah sesuai dengan ketentuan aturan dan Peraturan Perundang – undangan dan Hubungan Kerja Pengugat putus sejak 1 Juli 2024 karena pelanggaran bersifat mendesak dengan demikian terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) tidak beralasan sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan Petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) yaitu meminta menyatakan putus Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan karena kesalahan Penggugat sejak putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengugat dengan Tergugat telah dipertimbangan diatas karena kesalahan Mendesak Maka Majelis Hakim bependapat Petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) tidak beralasan sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) yang pada pokoknya meminta menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang Pengganti Hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Pasal 81 Undang – Undang No 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang – Undang;

 Halaman 31 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Ptk 



Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan diatas Hubungan Kerja Pengugat diputus Karena kesalahan Mendesak maka Majelis Hakim untuk menghitung hak – hak Penggugat berdasarkan ketentuan yang diatur didalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan 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 pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menghitung hak – hak Pengugat akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Oleh tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap uang pengganti hak yaitu cuti tahunan yang belum diambil dan, belum gugur, biaya ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja / buruh diterima bekerja setelah Majelis Hakim memeriksa tidak ada bukti ditemukan;

Menimbang, bahwa terhadap Hak Pengugat yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama meskipun Tergugat tidak mengaturnya didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama namun terhadap Hak tersebut telah diberikan oleh Negera melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka demi keadilan beralasan diberikan hak tersebut kepada Penggugat sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima juta rupiah)

Menimbang, bahwa terhadap hak pengugat terhadap uang pisah tidak pula diatur di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama namun dengan mempertimbangkan masa kerja Pengugat di Perusahaan yang mana sedikit bnyak Pengugat telah memberikan kontribusi terhadap kemajuan Perusahaan maka adil hak tersebut diberikan sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima Juta rupiah)

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan Petition gugatan Penggugat angka 6 (enam) yang meminta menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang proses;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 157A ayat (1) dan ayat (3) yang berbunyi sebagai berikut;

Halaman 32 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN PH



- (1) Selama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja /Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pertimbangan diatas Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat telah di putus sejak 1 Juli 2024, dan tidak adanya bukti bahwa setelah itu Penggugat tetap melaksanakan kewajibannya yaitu masuk kerja dan bekerja, sehingga Majelis Hakim berpendapat karena Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya maka tidak ada kewajiban Perusahaan untuk membayar Penggugat maka berlaku asas No work No Pay yang merupakan prinsip dalam hubungan kerja yang menyatakan bahwa pekerja hanya berhak menerima upah jika mereka benar- benar melakukan perintah yang telah ditugaskan, dengan kata lain upah tidak diberikan jika mereka tidak melakukan pekerjaan sehingga terhadap Petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) tidak beralasan sehingga harus ditolak;

Menimbang bahwa terhadap bukti – bukti yang telah diajukan dan tidak di pertimbangkan secara satu persatu yang secara lengkap telah tertulis dalam berita acara telah menjadi satu kesatuan dalam Putusan ini dan telah dianggap menjadi pertimbangan dalam Putusan ini;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan para Penggugat dikabulkan sebagian, maka Majelis Hakim beralasan untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Pengugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan lebih dari Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat

DALAM POKOK PERKARA

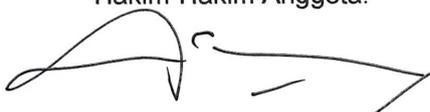
1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

 Halaman 33 dari 35 halaman Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024PN Pt



2. Menyatakan hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat putus karena alasan pelanggaran mendesak sejak 1 Juli 2024;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Pengugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja dengan rincian sebagai berikut;
 - a. Uang pengganti hak sebesar = Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah)
 - b. Uang Uang Pisah sebesar = Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah)Jumlah Total = Rp. 10.000.000,- (sepuluh Juta Rupiah)
4. Menolak gugatan Pengugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya Perkara kepada Tergugat senilai Rp.173.000,00 (seratus tujuh puluh tiga ribu rupiah);

Demikian diputuskan di dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada hari Kamis, tanggal 6 Februari 2025 oleh kami JOKO WALUYO, S.H., Sp.NOT., M.M., sebagai Hakim Ketua, AGUNG HERMAWAN, S.H., dan RICO WAN ARMANDO, S.H., M.H., masing-masing Hakim Adhoc sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Selasa tanggal 11 Februari 2025 dengan dihadiri oleh Marlin Yustitia Vika, S.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui informasi pengadilan pada hari Selasa tanggal 11 Februari 2024;

Hakim-Hakim Anggota:  Hakim Ketua 
Agung Hermawan, S.H.  Joko Waluyo, S.H., Sp.NOT., M.M.
 Rico Wan Armando, S.H., M.H.

Panitera Pengganti


Marlin Yustitia Vika, S.H.



Perincian biaya:

| | |
|---------------------------|--------------|
| 1. PNBP Pendaftaran | Rp 30.000,00 |
| 2. Biaya Proses | Rp 50.000,00 |
| 3. Panggilan | Rp 53.000,00 |
| 4. PNBP Panggilan | Rp 20.000,00 |
| 5. Redaksi | Rp 10.000,00 |
| 6. Materai | Rp 10.000,00 |
| Jumlah | Rp173.000,00 |

(seratus tujuh puluh tiga ribu rupiah)