



P U T U S A N

Nomor 70/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 :

Tn. WAONASOKHI GIAWA , NIK **1406092403840005** Umur 34 tahun tempat tanggal lahir Siluo, 16 Juli 1989 Jenis Kelamin Laki-laki, beralamat Jl.Badak Kanan RT.002 RW.015 Kel.Sialang Sakti Kec.Tenayan Raya Kota Pekanbaru-Riau, Agama Kristen, Pekerjaan Karyawan Swasta, Kewarganegaraan Indonesia, memberi kuasa kepada **MERRY PAMADYA UTAYA, S.H., M.H. dan kawan-kawan**, semuanya Pengurus Federasi Serikat Buruh Perkebunan Indonesia (**FSBPI-KASBI**) Provinsi Riau yang berkedudukan di Jl. Reformasi No:19, Tengku Bey Sei Mintan Kel Simpang Tiga, Kec Bukit Raya, Kota Pekanbaru -Riau. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus No: **004/SKK/FSBPI-KASBI/X/2023** tertanggal 27 Oktober 2023 yang telah didaftarkan pada kepaniteraan Pengadilan negeri Pekanbaru tanggal 6 November 2023 nomor register 254/SK/PHI/2023/PNPbr
-----**Penggugat;**

Lawan

PT. PALMA SATU KEBUN PALMA A , berkedudukan di Kel/Desa Penyaguhan, Kecamatan Batang Gangsal Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau dengan alamat kantor Jl. OKM Jamil No.01 Blk Purna MTQ Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru Provinsi Riau, diwakili oleh **TOVARIGA TRIAGINTA GINTING** selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada **ATIK ENDANG KUSDARWATI,**

Halaman 1 dari 34 Putusan PHI Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



S.H., S.T., dan kawan-kawan semuanya karyawan Perseroan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 November 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 4 Desember 2023 nomor register 281/SK/PHI/2023/PNPbr----- **Tergugat** ;

Pengadilan Hubungan Industrial 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 6 November 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 9 November 2023 dalam Register Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut
POSITA

1. Bahwa Penggugat telah bekerja diperusahaan tergugat sejak 01 oktober tahun 2020 jabatan bagian pemeliharaan masa kerja 2(dua) tahun 4(empat) bulan dengan membayarkan Upah dibawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Bahwa pekerjaan Penggugat di perusahaan tergugat merupakan pekerjaan pokok bersifat tetap terus menerus tanpa terputus-putus sejak 01 Oktober 2020 sampai dengan 08 Februari 2023 dan tergugat telah mengangkat status hubungan kerja penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di perusahaan tergugat.
3. Bahwa pada hari senin dan selasa tanggal 06 dan 07 Februari tahun 2023 Penggugat izin secara tertulis tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari namun surat izin Penggugat tersebut tidak di setujui oleh tergugat tanpa alasan yang jelas sehingga penggugat dianggap mangkir selama 2 (dua) hari berturut – turut.
4. Bahwa izin dimaksud penggugat tersebut di atas telah jelaskan adalah dipergunakan untuk kepengurusan serikat buruh perkebunan Indonesia

Halaman 2 dari 34 Putusan PHI Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



(FSBPI-KASBI) karena penggugat adalah selaku pengurus serikat buruh FSBPI-KASBI diperusahaan tergugat sehingga izin tersebut di atas dipergunakan oleh penggugat untuk mendaftarkan gugatan perselisihan hubungan industrial antara Tergugat dengan pekerja/buruh Tn. Rekson Butar-butar, Ny. Seriana Sinurat dengan Tn. Yosua Zebua dan Ny. Erniwati Telaumbanua di pengadilan negeri Pekanbaru namun tergugat tidak menyetujui izin penggugat tersebut di atas sehingga tergugat menganggap penggugat mangkir secara berturut – turut selama 2 (dua) hari kerja.

5. Bahwa pada tanggal 08 Februari 2023 Penggugat kembali masuk kerja seperti biasa namun setelah penggugat sampai di tempat kerja dengan tiba-tiba seorang mandor menjumpai penggugat dan memerintahkan penggugat untuk pulang ke rumah dengan tidak masuk kerja seterusnya kemudian penggugat menanyakan apa alasan tergugat memberhentikan penggugat bekerja secara sepihak namun pada saat itu mandor tergugat menjawab bahwasanya saya hanya melaksanakan perintah pimpinan.

6. Bahwa kemudian pada tanggal 11 Februari 2023 Tergugat memberikan menyampaikan Surat Panggilan Kerja kepada penggugat dengan sekaligus yaitu” Surat Panggilan Pertama (I), Kedua (II) dan Ketiga (III) hal ini terlihat dengan jelas tindakan tergugat tidak memberikan kesempatan kepada penggugat untuk bekerja.

7. Bahwa pada tanggal 10 Februari 2023 tergugat memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat secara sepihak melalui surat secara tertulis perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang disampaikan oleh Tergugat kepada Penggugat

8. Bahwa selanjutnya setelah penggugat menerima surat pemberitahuan tersebut di atas pada tanggal 13 Februari 2023 Penggugat mengajukan permohonan perundingan secara bipartit kepada tergugat guna untuk menyelesaikan permasalahan perihal Surat Panggilan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja yang disampaikan oleh tergugat namun tidak ada ditanggapi oleh Tergugat.

9. Bahwa kemudian pada tanggal 16 Februari 2023 penggugat mengajukan kembali permohonan bipartit ke II (Dua) kepada Tergugat guna menyelesaikan permasalahan perihal Surat Panggilan Kerja yang



disampaikan oleh tergugat untuk menghindari terjadinya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat maka penggugat berupaya mengajukan permohonan bipartit 2 (dua) kali berturut-turut namun upaya yang telah dilakukan oleh Penggugat tersebut sia-sia tidak membuahkan hasil kesepakatan dikarenakan Tergugat tidak mengindahkan permohonan bipartit yang telah diajukan oleh Penggugat.

10. Bahwa oleh karena gagal perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat selanjutnya pada tanggal 27 Maret 2023 Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial tersebut pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu dengan maksud Penggugat supaya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat melalui mediasi.

11. Bahwa pada tanggal 05 Juni 2023 Dinas tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu memanggil para pihak dalam hal ini Penggugat dan tergugat untuk mediasi pertama (I) guna menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial tersebut di atas namun Tergugat tetap pada pendiriannya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

12. Bahwa oleh karena tidak ditemukan hasil kesepakatan pada mediasi pertama selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kab. Indragiri Hulu pada tanggal 12 Juli 2023 kembali memanggil para pihak Penggugat dan Tergugat untuk melakukan mediasi kedua (II) namun pihak Tergugat tetap pada pendiriannya yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga pada mediasi kedua (II) tersebut tidak membawakan hasil atau mencapai kesepakatan.

13. Bahwa kemudian Dinas Tenaga Kerja Kab. Indragiri Hulu pada tanggal 01 agustus 2023 memanggil para pihak Penggugat dan Tergugat untuk mediasi ketiga (III) guna untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut di atas namun upaya yang telah dilakukan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kab. Indragiri Hulu tidak membawakan hasil penyelesaian dikarenakan Tergugat tetap pada pendiriannya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap penggugat.

14. Bahwa oleh karena tidak tercapai kata sepakat antara tergugat dengan penggugat sehingga pada tanggal 06 September 2023 Mediator Dinas



Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu mengeluarkan surat anjuran Nomor: 560/Disnaker.02/249 tertanggal 06 September 2023 menganjurkan dan atau memerintahkan tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebesar Rp 10.110.855,- (Sepuluh Juta Seratus Sepuluh Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Lima Rupiah) namun hingga sampai dengan saat ini Tergugat belum melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan hak-hak tergugat tersebut di atas dengan rincian berikut :

- Uang pesangon Sebesar 1 x 3 x upah sebulan 3.370.285 = Rp. 10.110.855,-

PETITUM

1. Bahwa tindakan Tergugat tersebut di atas adalah suatu perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana ketentuan pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang - Undnag Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hal itu membuktikan bahwasanya Tergugat telah membuat suatu keputusan secara sepihak yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Bahwa oleh karena Tergugat memutuskan hubungan kerjanya dengan penggugat secara sepihak untuk itu Mohon kepada Ketua Majelis Hakim Yang Mulia untuk memerintahkan Tergugat membayarkan semua hak-hak Penggugat upah proses dan termasuk anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kab.Indragiri Hulu No.560/disnaker.02/249 tertanggal 06 September 2023 Tergugat diperintahkan untuk membayarkan hak-hak Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar Rp 10.110.855,- (Sepuluh Juta Seratus Sepuluh Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Lima Rupiah) dengan rincian berikut :
 - Uang pesangon Sebesar 1 X 3 X Rp 3.370.285 = Rp. 10.110.855,-
3. Bahwa namun hingga sampai gugatan ini diajukan oleh Penggugat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kab.Indragiri Hulu tersebut di atas belum dilaksanakan oleh Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat.
4. Bahwa oleh karna Tergugat memutuskan hubungan kerjanya dengan penggugat secara sepihak tanpa memperoleh terlebih dahulu



penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial maka sesuai dengan ketentuan pasal 157A ayat (1), (2), dan (3) Undang – Undang Nomor: 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Tergugat berkewajiban membayarkan kepada penggugat upah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhitung sejak 27 Maret 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan oleh penggugat.

5. Bahwa besaran upah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PPU-IX/2011 dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 tahun 2015 Tentang Pemberlakuan rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan Rumusan Hukum Perdata Point (1) huruf (f) bahwa putusan MK No.37/PPU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat selama 6 (enam) bulan dikali upah sebulan Rp 3.370.285,- dengan rincian sebagai berikut:

- Upah Proses sebesar Upah Sebulan Rp 3.370.285,- dikali 6 bulan upah = Rp 20. 221.710,- (dua puluh juta dua ratus dua puluh satu ribu tujuh ratus sepuluh rupiah)

6. Bahwa hingga penggugat mengajukan gugatan ini tergugat belum melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan hak-hak penggugat berupa uang pesangon dan upah proses sesuai dengan ketentuan pasal 157A ayat (1), (2), (3) Undang – Undang Nomor: 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang maka untuk menjamin kelangsungan hidup penggugat dan keluarganya untuk itu mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia menjatuhkan putusan sela terlebih dahulu dengan memerintahkan tergugat untuk nmembayarkan upah proses kepada penggugat sebelum adanya putusan yang bekuatan hukum tetap dalam perkara aequo ini.



7. Bahwa Oleh Karna tergugat memutuskan hubungan kerjanya dengan penggugat tanpa alasan yang jelas dengan tidak berdasar hukum maka tergugat berkewajiban membayarkan hak-hak penggugat berupa uang pesangon dan upah proses penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan pasal 157A ayat (1), (2), (3) Undang – Undang Nomor: 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang JO pasal 40 Ayat (1), (2), (3) dan (4) peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan hubungan hak-hak Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon Sebesar $1 \times 3 \times$ Upah sebulan Rp 3.370.285 = Rp. 10.110.855,-
- b. Upah Proses Sebesar 6 bulan Upah x Upah Sebulan Rp 3.370.285,- = Rp 20. 221.710,-

Jumlah Rp 30.332.565,- (Tiga Puluh Juta Tiga Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Lima Ratus Enam Puluh Lima Rupiah).

8. Bahwa masa kerja penggugat di perusahaan tergugat sampai gugatan ini diajukan adalah 3 (tiga) Tahun 1(satu) bulan sebagai pekerja/buruh digian perawatan.

9. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru kelas 1A untuk memeriksa dan mengadili perselisihan ini dengan memutuskan

DALAM PROPISI:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan penggugat Seluruhnya;
2. Memerintahkan tergugat untuk membayarkan upah Proses penggugat Sejak tanggal 27 Maret 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan.
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerjanya dengan Penggugat secara sepihak;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan penggugat seluruhnya.



2. Menyatakan tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang – undang ketenagakerjaan.
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan biaya yang timbul dalam perkara ini.
5. Menghukum tergugat untuk membayarkan semua hak-hak penggugat dengan total keseluruhan Rp 30.332.565,- (Tiga Puluh Juta Tiga Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Lima Ratus Enam Puluh Lima Rupiah).dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Uang pesangon Sebesar $1 \times 3 \times \text{Upah sebulan Rp } 3.370.285 = \text{Rp. } 10.110.855,-$
 - b. Upah Proses Sebesar 6 bulan Upah x Upah Sebulan Rp 3.370.285,- = Rp 20. 221.710,-

ATAU

Jika pengadilan berpendapat lain dalam memeriksa perkara ini mohon putusan yang seadil – adilnya (ex aequo et bono)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan para 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 :

Bahwa sebelum menguraikan Eksepsi & Jawaban dalam Pokok Perkara, maka terlebih dahulu Tergugat menerangkan dan menyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil Penggugat kecuali atas pengakuan (Confession) Tergugat yang dinyatakan secara jelas dan tegas oleh Tergugat;
2. Bahwa hal-hal yang nantinya telah terurai dan termuat dalam Eksepsi & Jawaban Tergugat dianggap terulang baik sebagian ataupun



seluruhnya pada bagian Eksepsi & Jawaban dan bagian lainnya sepanjang masih relevan;

3. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat adalah tidak benar dan supaya Majelis Hakim Yang Terhormat, yang memeriksa perkara a quo ini tidak terkecoh oleh dalil-dalil Penggugat. Maka Tergugat perlu mengemukakan fakta-fakta yang sebenarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

Gugatan Penggugat Tidak Jelas (Obscur Libel)

1. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi, Teori dan Praktek Hukum acara yang berlaku, maka suatu Gugatan dapat dikategorikan/diklasifikasikan sebagai "Gugatan yang kabur dan tidak jelas (obscur libel)" apabila Posita Gugatan tersebut tidak relevan dengan Petitum Gugatan dan/atau tidak mendukung Petitum Gugatan (Vide: Putusan Mahkamah Agung tanggal 8 Desember 1982 No. 1075 K/Sip/1982 dalam perkara perdata antara Bachid Marzuk melawan Achmad Marzuk dan Faray bin Surur Alamri);
2. Bahwa dalam Gugatan aquo, Posita Gugatan tidak relevan dan tidak mendukung Petitum Gugatan karena dalam Posita Gugatan Pengugat secara jelas-jelas mendasarkan gugatannya pada dalil-dalil mengenai adanya pelanggaran hak, namun di dalam petitum Gugatan, Pengugat menuntut agar pengadilan memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat karena Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
3. Bahwa Posita Pengugat yang keseluruhannya mendalilkan mengenai adanya perselisihan hak, akan tetapi dalam petitum gugatan justru yang dimohonkan adalah PHK (sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), hal ini jelas menunjukkan bahwa posita sama sekali tidak memberikan dukungan argumentasi hukum terhadap petitum yang dimohonkan;
4. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung R.I dan Pendapat-Pendapat Ahli (Doktrin Hukum) sebagaimana disebutkan sebelumnya maka jelas-jelas hal ini bertentangan dengan tata tertib beracara sehingga mengakibatkan gugatan menjadi kabur dan tidak jelas (obscur



libel) apakah yang dimohonkan masalah perselisihan hak, ataukah masalah PHK atau malah kedua-duanya? Karena positanya justru seluruhnya menguraikan tentang hak-hak Pengugat;

5. Bahwa, oleh karena Gugatan Pengugat adalah kabur dan tidak jelas (obscure libel), maka sudah selayaknya jika Majelis Hakim yang terhormat menerima dan mengabulkan Exceptio Obscurum Libellum yang diajukan oleh Tergugat, sekaligus menolak Gugatan Pengugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);

6. Bahwa Penggugat mendalilkan hal yang tidak jelas mengenai besaran upah, tanggal Surat Panggilan serta Tanggal PHK pada posita Pengugat Poin 1 halaman 1 (satu), Poin 6 (enam) halaman 2 (dua) dan Poin 7 (tujuh) halaman 2 (dua), yaitu

1. "Penggugat telah bekerja diperusahaan Tergugat sejak 01 Oktober Tahun 2020 jabatan Bagian Pemeliharaan masa kerja 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan dengan membayarkan Upah dibawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten Indragiri Hulu"

6. "Bahwa kemudian pada tanggal 11 Februari 2023 Tergugat memberikan menyampaikan Surat Panggilan Kerja kepada Pengugat dengan sekaligus yaitu" Surat Panggilan Pertama (I), Kedua (II) dan Ketiga (III)"

7. "Bahwa pada tanggal 10 Februari 2023 Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak melalui surat secara tertulis perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang disampaikan oleh tergugat kepada Tergugat"

8. Bahwa Penggugat telah keliru dalam membuat Gugatannya, Penggugat karena kesombongan dan keangkuhannya tanpa sadar menuliskan tanggal Back Date (waktu mundur) terkait dengan tanggal Pemanggilan kerja hingga Pemutusan Hubungan kerja;

"Pasal 63

1. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.



2. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan, dan;
- d. Besarnya upah"

7. Bahwa berdasarkan teori dari M. Yahya Harahap terkait pengertian dari obscur libel yang menguraikan surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (onduidelijk). Lebih lanjut lagi, Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., menjelaskan terkait obscur libel yaitu Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas, tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak dapat diterimanya tuntutan tersebut. Dalam gugatan yang diajukan tidak jelas permasalahannya atau kabur dikemukakan bahwa gugatan yang kabur adalah gugatan yang melawan hak dan tidak beralasan karena:

- Dasar hukum gugatan tidak jelas.
- Dasar peristiwa dan/atau fakta gugatan tidak jelas.
- Objek sengketa tidak jelas.

8. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI No. 582 K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975, yang berbunyi "karena petitum gugatan tidak jelas, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima". Dimana gugatan dalam perkara a quo tidak menjelaskan pelanggaran dan cacat prosedur oleh Tergugat yang menjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja penggugat sehingga mengakibatkan ketidakjelasan masalah dalam perkara a quo. Oleh sebab itu, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menguraikan dalil-dalil Eksepsi & Jawabannya yang menjadi satu kesatuan dan tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini. Pada dasarnya Tergugat membantah dan menolak dengan tegas



seluruh dalil Penggugat kecuali yang secara jelas dan tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;

2. Bahwa Tergugat membenarkan Posita Pengugat pada Poin 3 halaman 2 pada hari Senin dan Selasa tanggal 06 dan 07 Februari 2023 Pengugat izin untuk urusan pribadi Pengugat;

3. Bahwa Penggugat mengada-ada dalam menyatakan Gugatannya Penggugat telah memberikan izin tertulis kepada Tergugat di kebun sebelum melaksanakan izin pribadi Penggugat. Bahwa Penggugat tidak menjelaskan kepada siapa Penggugat menyerahkan surat izin tertulisnya untuk melaksanakan izin Pribadi Penggugat tersebut. Oleh sebab tidak adanya Administrasi terkait izin dari pengugat tersebut di kebun Palma A, maka Tergugat memberikan sanksi berdasarkan Asas pada UU 13 tahun 2003 yaitu No work No pay (tidak kerja tidak dibayar);

4. Bahwa Pernyataan Penggugat adalah Sesat dan Mengada-ada karena Tergugat tidak melarang Penggugat untuk bekerja pada tanggal 08 Februari 2023 sehingga Pengugat wajib membuktikan dihadapan Majelis Hakim yang Mulia pada persidangan ini. Dalam Faktanya Pengugat menolak untuk melaksanakan bekerja pada tanggal 08 Februari 2023 Sampai tanggal dengan alasan karena tanggal 06 dan 07 Februari 2023 Pengugat dimangkirkan dalam pekerjaan;

5. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Gugatan Penggugat pada halaman 2 dimana Penggugat tidak cermat dan melakukan kelalaian dalam membuat Gugatan dengan membuat urutan alur Pemanggilan hingga di PHK nya Pengugat dari kebun Palma Satu A. Dari apa kelalaian Penggugat tersebut jelas bahwa Penggugat tidak bersungguh-sungguh dalam membuat dalil-dalilnya;

6. Bahwa berdasarkan Pasal 55 Peraturan Perusahaan apabila pekerja yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa izin resmi sebelumnya dan pekerja tidak dapat memberikan keterangan dengan bukti yang sah yang dapat diterima oleh Perusahaan, dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri;



7. Bahwa dalil Gugatan Penggugat jelas sangat mengada-ada dan andaikata benar (quad non), bahwa faktanya justru yang sesungguhnya Penggugatlah tidak memiliki itikad baik dalam melaksanakan hubungan kerja, karena yang dipermasalahkan oleh Penggugat terkait Surat panggilan hingga Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan kepada Penggugat.

8. Bahwa dengan adanya Surat Panggilan I dan Surat Panggilan II serta pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka Tergugat menganggap Penggugat telah jelas mengundurkan diri / Resign dari Perusahaan;

9. Bahwa menolak dalil gugatan pada Petitum Penggugat Poin 7 sebagai berikut :

a. Uang Pesangon:

$1 \times 3 \text{ bulan upah} \times \text{Rp } 3.370.285 = \text{Rp } 10.110.855,-$

b. Upah Proses :

$6 \times \text{Rp } 3.370.285,- = \text{Rp } 20.221.710,-$

Total keseluruhan = Rp 30.332.565

(tiga puluh juta tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus enam puluh lima rupiah)

10. Perlu Tergugat luruskan bahwa Pengugat sangat tidak memahami untuk prosedur perhitungan hak-hak Penggugat. Dimana dalam Faktanya Penggugat sudah jelas dikategorikan mengundurkan diri secara sepihak karena tidak mengindahkan surat Panggilan I (Pertama) dan Surat Panggilan II (Kedua) dari PT. Palma Satu sehingga hak-hak Penggugat yang di terima adalah Pergantian Hak dan uang pisah. Baik menggunakan Dasar Hukum UU 13 Tahun 2003 dan Peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian waktu Tertentu, alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan hubungan Kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka Penggugat tidak berhak menerima uang pesangon karena Penggugat telah Mengundurkan diri/Resign secara sepihak dari Tergugat sehingga dengan demikian Penggugat hanya berhak untuk uang penggantian hak dan uang pisah berdasarkan ketentuan UU 13 Tahun 2003 pasal 156 (4) dan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 50.



Dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat Dasar Hukum UU 13 Tahun 2003 pasal 156 (4) PP 35 Tahun 2021

Pasal 50

Waonasokhi Giawa Uang Perumahan & Pengobatan : Rp 16.851.455 x 15 % =

Rp 2.527.718 Uang Pisah : Rp. 1.000.000

Oleh karena itu, maka patut dan adil gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard).

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan dalil-dalil yang Tergugat sampaikan di atas, mohon agar Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- Menerima dan mengabulkan Eksepsi dan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan dan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan mangkir secara 5 (lima) hari secara berturut-turut dan adanya surat Panggilan Satu dan Surat Panggilan Kedua sah dihadapan Hukum;
- Menyatakan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tanggal 11 Februari 2023 sah dihadapan Hukum
- Menyatakan Pengugat mengundurkan Diri secara sepihak dari Tergugat

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ("Niet Ontvankelijk Verklaard");
2. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud sesuai dengan ketentuan pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berupa Penggantian Hak dan Uang Pisah;
3. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.



Jika Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dalam replik pada tanggal 18 Desember 2023 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya dan atas replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam duplik pada tanggal 21 Desember 2023 yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa guna membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup telah diperiksa Sebagian sesuai dengan aslinya dan Sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Fotokopi surat Tugas nomor 009/INT/FSBPI/KASBI/II/2023 dari pengurus Pusat Serikat buruh perkebunan Indonesia Pengurus Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesi tertanggal 03 Februari Perihal Penggugat ditugaskan untuk menyerahkan berkas gugatan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri pekanbaru-----**P-1;**
2. Fotokopi surat izin penggugat tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari kerja terhitung tanggal 6, 7 dan 8 Februari 2023-----**P-2;**
3. Fotokopi Surat dari tergugat Nomor: 001/SP/PALMA-A/II/2023 Tertanggal 06 Februari 2023 perihal panggilan kerja ke I-----**P-3;**
4. Fotokopi Surat dari tergugat Nomor: 002/SP/PALMA-A/II/2023 Tertanggal 09 Februari 2023 perihal panggilan kerja ke II-----**P-4;**
5. Fotokopi Surat dari tergugat Tertanggal 10 Februari 2023 perihal pemberitahuan pemutusan hubungan kerja-----**P-5;**
6. Fotokopi surat tanggapan penggugat tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui permohonan perundingan bipartit tertanggal 13 Februari 2023 dan surat tanggapan penggugat tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui permohonan



perundingan bipartit ke II tertanggal 16 Februari 2023-----P-6;

7. Fotokopi Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu nomor 005/Disnaker.02/134 tertanggal 26 Mei 2023 Perihal mediasi tanggal 5 juni 2023, Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu nomor 005/Disnaker.02/174 tertanggal 22 juni 2023. Perihal mediasi ke I tanggal 23 juni 2023, Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu nomor 005/Disnaker.02/188 tertanggal 12 juli 2023 Perihal mediasi ke II tanggal 14 juli 2023, Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu nomor 005/Disnaker.02/208 tertanggal 27 juli 2023. Perihal mediasi ke III tanggal 1 Agustus 2023---P-7;

8. Fotokopi anjuran mediator dinas tenaga kerja kabupaten Indragiri Hulu nomor: 560/Disnaker.02/249 tertanggal 06 September 2023-----P-8;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, penggugat juga telah menghadirkan saksi-saksi dipersidangan yaitu : 1. **Agustinus Gulo**, dan 2. **Sukiwolo'o Gea** masing-masing dibawah janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan Tergugat guna membuktikan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat bermeterai cukup, telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut:

1. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Palma Satu tahun 2023-2025-----T-1;
2. Fotokopi Surat Panggilan Pertama – 1-----T-2;
3. Fotokopi Surat Panggilan Kedua – 2-----T-3;
4. Fotokopi Surat Paringatan Pertama – 1-----T-4;
5. Fotokopi Surat Peringatan Kedua – 2-----T-5;



6. Fotokopi Surat Keputusan Mutasi No. 047/SK-Ket/Palma-A/IX/2022-----T-6;
7. Fotokopi Daftar Absensi Karyawan Kebun PT. Palma Satu- A Periode Februari 2023-----T-7;
8. Fotokopi Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja-----T-8;
9. Fotokopi Surat Pernyataan Sdr. Waonasokhi Giawa-----T-9;
10. Fotokopi Surat Pernyataan Sdr. Waonasokhi Giawa-----T-10;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Tergugat juga menghadirkan seorang saksi di persidangan bernama **Sandromohan Naibaho** yang dibawah janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa para pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 7 Pebruari 2024;

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 PROVISI

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya Penggugat mengajukan permohonan provisi berupa perintah kepada Tergugat untuk membayarkan upah proses Penggugat sejak tanggal 27 Maret 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan provisi Penggugat tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa permohonan provisi pada dasarnya adalah tuntutan pihak yang bersangkutan agar sementara diadakan tindakan pendahuluan guna kepentingan salah satu pihak sebelum putusan akhir dijatuhkan, bahwa dalam



hal sebuah tuntutan provisi yang akan diputus dengan putusan sela harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana ketentuan dalam Pasal 191 ayat (1) RBg yaitu gugatan didasarkan atas suatu alas hak yang berbentuk akta otentik, gugatan didasarkan akta dibawah tangan yang diakui, dan didasarkan pada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap (BHT);

Menimbang, bahwa setelah menelaah substansi tuntutan Penggugat dalam provisi berupa pembayaran upah proses, bahwa upah proses phk adalah upah yang dibayar kepada pekerja yang lamanya ditentukan oleh Hakim pada putusan akhir karena dalam melakukan phk pengusaha terbukti tidak melakukan skorsing dan tidak pula membayar gaji, sedangkan PHK terbukti tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, bahwa Undang Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak mengatur secara rinci mengenai upah proses, bahwa tuntutan mengenai upah proses tersebut bersandar kepada ketentuan pasal 157A yang menyatakan :

Pasal 157A

(1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Bahwa oleh karena tuntutan provisi Penggugat mengenai upah proses tersebut menurut Majelis Hakim berkaitan erat dengan pokok perkara, maka berdasarkan ketentuan Pasal 285 Rv sebagai salah satu sumber hukum acara perdata di Indonesia, Majelis Hakim berpendapat putusan terhadap tuntutan provisi tersebut akan diputus bersama pokok perkara, oleh karenanya tuntutan provisi Penggugat tersebut dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat telah menyampaikan eksepsi bukan mengenai kewenangan mengadili;



Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah mengenai gugatan kabur (*obscuur libel*) dengan alasan pada pokoknya antara posita dengan petitum gugatan Penggugat tidak sejalan;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa eksepsi gugatan kabur/*obscuur libel* pada dasarnya adalah bentuk pengembangan lebih lanjut berdasarkan kebutuhan praktek peradilan terhadap ketentuan Pasal 8 RV mengenai syarat formil dan materil sebuah surat gugatan;

Menimbang, bahwa mengenai syarat formil dan materil pengajuan gugatan telah datur dalam ketentuan Pasal 8 RV dimaksud yang pada pokoknya sebuah gugatan harus memuat:

1. Identitas para pihak
2. Dasar atau dalil gugatan/ posita /fundamentum petendi berisi tentang peristiwa dan hubungan hukum
3. Tuntutan/petitum terdiri dari tuntutan primer dan tuntutan subsider/tambahan

Menimbang, bahwa mengenai identitas Para Pihak pada pokoknya gugatan harus memuat secara jelas ciri-ciri Penggugat dan Tergugat yang pada pokoknya meliputi nama, pekerjaan dan alamat/domisili atau kedudukan untuk badan hukum;

Menimbang, bahwa fundamentum petendi (posita) adalah bagian dari gugatan yang memuat uraian – uraian mengenai adanya hubungan hukum antara para pihak yang bersengketa yang pada pokoknya terdiri dari dua bagian yaitu bagian yang menguraikan tentang kejadian-kejadian atau peristiwa yang merupakan penjelasan dari duduk perkara dan bagian yang menguraikan tentang hukumnya yaitu tentang adanya hak atau hubungan hukum yang menjadi alas yuridis dari gugatan;

Menimbang, bahwa petitum adalah bagian yang dimohonkan atau dituntut oleh Penggugat supaya diputuskan oleh pengadilan, sehingga petitum tersebut akan mendapat jawaban nantinya dalam ditum atau amar putusan pengadilan oleh karenanya antara posita dan petitum gugatan haruslah sejalan;



Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim menelaah uraian gugatan Penggugat, Majelis Hakim menemukan bahwa antara posita gugatan dengan petitum gugatan sudah selaras/sejalan yang mana pada pokoknya Penggugat mendalilkan telah diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan oleh karenanya Penggugat menuntut dibayarkan hak-hak nya atas pemutusan hubungan kerja dimaksud berupa uang pesangon dan upah proses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas, cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima;

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 sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada Tergugat sejak sejak 01 Oktober 2020;
2. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 10 Februari 2023;
3. Bahwa masa kerja Penggugat 2(dua) tahun 4(empat) bulan;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang telah memutus hubungan kerja Penggugat setelah memberikan Surat Panggilan Pertama (I), Kedua (II) dan Ketiga (III) secara sekaligus yang didalilkan Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan pemutusan hubungan kerja Penggugat karena mangkir dan telah dipanggil secara patut adalah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan antara para pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan Penggugat angka 2



yang berbunyi, “Menyatakan tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang – undang ketenagakerjaan” dan petitum gugatan angka 3 yang berbunyi, “Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak”, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Penggugat tersebut yaitu:

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

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-8 dan saksi-saksi yaitu 1. **Agustinus Gulo**, dan 2. **Sukiwolo'o Gea**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-10 dan seorang saksi yaitu **Sandromohan Naibaho**;

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

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat **P-1** tentang Surat Tugas nomor 009/INT/FSBPI/KASBI/II/2023 dari Pengurus Pusat Serikat Buruh Perkebunan Indonesia Pengurus Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia tertanggal 03 Februari perihal Penggugat ditugaskan untuk menyerahkan berkas gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dan **P-2** tentang surat izin Penggugat tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari kerja terhitung tanggal 6, 7 dan 8 Februari 2023 serta Saksi Agustinus Gulo dan saksi **Sukiwolo'o Gea** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat sebagai ketua PUK Serikat Pekerja mengajukan ijin tidak masuk kerja tanggal 6 sampai dengan 8 Pebruari 2023 dan saksi **Agustinus Gulo** menerangkan bahwa keperluan Penggugat untuk mengurus kepentingan karyawan yang



menjadi anggota Serikat Pekerja, bahwa sebelumnya tanggal 4 Pebruari 2023 Penggugat hadir bekerja namun tidak mencapai basis dan mengenai keperluan ijin tersebut telah disampaikan kepada Tergugat melalui mandor karena pada saat itu Asisten tidak berada ditempat dan Penggugat juga telah memberitahukan via telepon kepada manajemen Tergugat, bahwa pengajuan ijin tersebut dikarenakan cuti Penggugat telah habis dan Penggugat pernah pinjam cuti namun tidak disetujui, bahwa selanjutnya saksi **Agustinus Gulo** menerangkan bahwa Penggugat berangkat ke Pekanbaru sebelum ada ijin tertulis dari Tergugat untuk itu Penggugat menitipkan surat ijin tersebut kepada Saksi untuk disampaikan kepada mandor. Bahwa saksi-saksi **Agustinus Gulo** dan **Sukiwolo'o Gea Sukiwolo'o Gea juga** menerangkan bahwa Tergugat sudah mengetahui mengenai keberadaan Serikat Pekerja dan mengetahui pula bahwa Penggugat adalah ketua PUK Serikat Pekerja karena Penggugat selaku ketua telah melaporkan kepada Perusahaan mengenai keberadaan serikat pekerja tersebut dan melaporkan siapa saja anggota-anggotanya. Bahwa bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Sandromohan Naibaho** yang pada pokoknya menerangkan Tergugat tidak memberikan ijin kepada Penggugat karena surat ijin yang bertalian (bukti **P-2**) bukan dibuat oleh Penggugat sendiri dan saksi menerangkan Penggugat tidak bekerja sampai dengan tanggal 9 Pebruari 2023, bila dihubungkan dengan bukti **T-7** berupa Daftar Absensi Karyawan Kebun PT. Palma Satu- A Periode Februari 2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat tidak hadir bekerja tanggal 4, 6, 7, 8 dan 9 Pebruari 2023 karena Penggugat mendapatkan tugas dari Pengurus Pusat Federasi yang menaungi PUK nya dalam kapasitasnya selaku Ketua PUK Serikat Pekerja dan menjabat Biro Pengembangan Organisasi Federasi FSBPI untuk mendaftarkan gugatan karyawan atas nama Rekson Butar Butar dan Seriana Sinurat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dan Penggugat telah menyampaikan surat ijin kepada perusahaan/Tergugat, bahwa permohonan tidak masuk kerja berupa ijin tersebut dikarenakan cuti tahunan Penggugat telah habis dan permohonan pinjam cuti Penggugat tidak disetujui oleh Tergugat, bahwa Penggugat telah berangkat ke Pekanbaru sebelum ijin tertulis diberikan oleh Perusahaan dan faktanya permohonan ijin Penggugat tersebut ternyata tidak disetujui oleh



Tergugat sehingga Penggugat dianggap telah mangkir bekerja dari tanggal 4 sampai dengan 9 Pebruari 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-3=T-2** berupa Surat dari tergugat Nomor: 001/SP/PALMA-A/I/2023 Tertanggal 06 Februari 2023 perihal panggilan kerja ke I, bukti **P-4=T-3** berupa Surat dari tergugat Nomor: 002/SP/PALMA-A/I/2023 Tertanggal 08 Februari 2023 perihal panggilan kerja ke II, dan keterangan saksi **Sandromohan Naibaho** yang pada pokoknya menerangkan bahwa kepada Penggugat telah dilakukan pemanggilan sebanyak 3(tiga) kali, Majelis Hakim menemukan fakta atas tidakhadiran Penggugat bekerja tanggal 4 sampai dengan tanggal 8 Pebruari 2023 Perusahaan telah melakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali masing-masing tanggal 6 dan tanggal 8 Pebruari 2023;

Menimbang, bahwa mengenai prosedur pengajuan ijin saksi **Sandromohan Naibaho** menerangkan permohonan ijin dilakukan secara tertulis melalui mandor I untuk diteruskan kepada Asisten sebagai pejabat yang berwenang memberi ijin, bahwa dalam hal ini Penggugat berangkat ke Pekanbaru tanpa ijin dari pimpinan/asisten, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Agustinus Gulo** dan **Sukiwolo'o Gea Sukiwolo'o Gea** yang menerangkan bahwa saksi-saksi yang mengantarkan permohonan ijin Penggugat kepada bagian personil yaitu Mandor namun tidak mendapat respon dari pejabat yang berwenang di perusahaan, apabila dihubungkan lagi dengan keterangan saksi **Sandromohan Naibaho** yang menerangkan bahwa cuti Penggugat telah habis dan alasan Penggugat tidak diberi ijin karena surat permohonan ijin yang bertalian tidak dibuat oleh Penggugat sendiri melainkan oleh tetangga Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah mengajukan ijin tertulis untuk tidak masuk bekerja tanggal 6 sampai dengan tanggal 8 Pebruari 2023 namun tidak disetujui oleh Tergugat dengan alasan surat permohonan ijin tidak dibuat sendiri oleh Penggugat dan Penggugat tidak masuk kerja tanggal 6 sampai 8 Pebruari 2023 tersebut tanpa ijin tertulis dari Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-5** tentang Surat dari Tergugat tertanggal 10 Februari 2023 perihal pemberitahuan pemutusan hubungan kerja, bukti dan keterangan saksi **Agustinus Gulo** dan saksi **Sukiwolo'o Gea** yang



pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan mangkir, saksi **Agustinus Gulo** lebih lanjut menerangkan bahwa pada tanggal 10 Pebruari tersebut Penggugat telah "diusir" oleh Asisten saat mengikuti briefing pagi, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah memutus hubungan kerja Penggugat terhitung mulai tanggal 10 Pebruari 2023 karena mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut mengacu kepada ketentuan Pasal 36 huruf j Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan langsung melarang Penggugat bekerja sejak tanggal 10 Pebruari 2023 tersebut tanpa memberikan skorsing terlebih dahulu dengan demikian ketidakhadiran Penggugat bekerja setelah tanggal 10 Pebruari 2023 tersebut bukan atas kehendak Penggugat sendiri;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-6** berupa surat tanggapan Penggugat tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui permohonan perundingan bipartit tertanggal 13 Februari 2023 dan surat tanggapan penggugat tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui permohonan perundingan bipartit ke II tertanggal 16 Februari 2023, bukti **P-7** berupa Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu nomor 005/Disnaker.02/134 tertanggal 26 Mei 2023 Perihal mediasi tanggal 5 juni 2023, Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu nomor 005/Disnaker.02/174 tertanggal 22 Juni 2023. Perihal mediasi ke I tanggal 23 juni 2023, Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu nomor 005/Disnaker.02/188 tertanggal 12 juli 2023 Perihal mediasi ke II tanggal 14 juli 2023, Surat Panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu nomor 005/Disnaker.02/208 tertanggal 27 juli 2023. Perihal mediasi ke III tanggal 1 Agustus 2023, dan bukti **P-8** berupa anjuran mediator dinas tenaga kerja kabupaten Indragiri Hulu nomor: 560/Disnaker.02/249 tertanggal 06 September 2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas perselisihan diantara para pihak telah diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan baik bipartit maupun tripartit sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan



yang berlaku namun tidak menemukan kesepakatan sehingga Mediator mengeluarkan anjuran;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-1** berupa Peraturan Perusahaan PT. Palma Satu tahun 2023-2025, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilaksanakan melalui sarana hubungan kerja berupa Peraturan Perusahaan yang telah mengatur syarat-syarat kerja tertentu namun Majelis Hakim tidak menemukan Peraturan Perusahaan dimaksud mengatur mengenai hak-hak pekerja terkait dengan menjadi anggota maupun pengurus serikat pekerja, bahwa dalam hal ini Peraturan Perusahaan telah mengatur tentang ijin meninggalkan pekerjaan dalam ketentuan Pasal 33 ayat (3) dan ayat (4) yang pada pokoknya pekerja dapat mengajukan ijin untuk tidak masuk bekerja dengan syarat diajukan selambat-lambatnya 2(dua) minggu sebelumnya dan dalam situasi tertentu ijin dapat diberikan tanpa upah;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat **T-4** tentang Surat Peringatan Pertama, dan **T-5** tentang Surat Peringatan Kedua, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas ketidakhadiran Penggugat bekerja tanggal 4 sampai dengan tanggal 8 Pebruari 2023, Tergugat juga memberikan Surat Peringatan kepada Penggugat yaitu Surat Peringatan Pertama tanggal 6 Pebruari 2023 untuk mangkir tanggal 4 dan 6 Pebruari 2023 dan Surat Peringatan Kedua tanggal 8 Pebruari 2023 untuk mangkir tanggal 4, 6, 7, dan 8 Pebruari 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-9** dan **T-10** , masing-masing berupa surat pernyataan Penggugat tanggal 5 Januari 2023 dan tanggal 29 September 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa sebelum ketidakhadiran Penggugat tanggal 6 sampai dengan 9 Pebruari 2023 sebelumnya Penggugat juga telah melakukan tindakan mangkir selama 2 (dua) hari dan Penggugat telah membuat pernyataan pula untuk tidak mencampuri urusan lain selain urusan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim memandang perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat pada dasarnya berawal dari ketidakhadiran Penggugat bekerja pada tanggal 4 sampai dengan tanggal 9 Pebruari 2023 dikarenakan Penggugat meminta ijin untuk mengurus masalah perselisihan



hubungan industrial karyawan lain sebagai anggota serikat pekerja dalam kapasitas Penggugat sebagai ketua PUK Serikat Pekerja. Bahwa kegiatan Penggugat mengurus perselisihan hubungan industrial anggotanya tersebut menurut hukum merupakan hak sekaligus kewajiban dari pengurus serikat pekerja sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, hal mana selanjutnya diatur dalam ketentuan Pasal 27 huruf a Undang Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh yang menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban: a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;

Menimbang, bahwa mengenai kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam melaksanakan hak serta kewajibannya tersebut diatur lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 29 Undang Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut yang berbunyi :

Pasal 29

- (1) *Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.*
- (2) *Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai:*
 - a. *jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;*
 - b. *tata cara pemberian kesempatan;*
 - c. *pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah*



Bahwa dalam perkara *a quo* Majelis Hakim tidak menemukan bahwa mengenai hak dan kewajiban karyawan terkait dengan keserikat-pekerjaan telah diatur dalam peraturan perusahaan ataupun dalam suatu kesepakatan karena antara Penggugat dengan Tergugat belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama, dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat mengenai hak karyawan sebagai pengurus serikat pekerja untuk membela anggotanya secara hukum melekat pada karyawan yang menjadi pengurus serikat pekerja tersebut, akan tetapi dalam pelaksanaannya harus dilaksanakan berdasarkan suatu kesepakatan antara pekerja dan pengusaha berdasarkan saling pengertian diantara masing-masing pihak;

Menimbang, bahwa terhadap ketidakhadiran Penggugat bekerja pada tanggal 6 sampai dengan 8 Pebruari 2023 dikarenakan mengurus keperluan karyawan yang menjadi anggotanya dalam perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat dibenarkan menurut hukum apabila telah mendapatkan ijin dan persetujuan terlebih dahulu dari Perusahaan, namun senyatanya Penggugat telah berangkat ke Pekanbaru untuk mengurus gugatan perselisihan hubungan industrial anggotanya sebelum mendapat ijin secara tertulis dari perusahaan, dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat tindakan Penggugat tidak hadir tanggal 6 sampai dengan 9 Pebruari 2023 tersebut merupakan suatu pelanggaran sebagaimana diatur dalam Pasal 41 ayat (4) huruf a dan kepadanya dapat diberikan surat peringatan pertama dan terakhir karena mangkir selama 4(empat) hari berturut-turut, hal mana bersesuaian dengan fakta persidangan bahwa selain menyampaikan surat panggilan kepada Penggugat, Tergugat juga memberikan Surat Peringatan dengan demikian menurut Majelis Hakim Tergugat telah menerapkan aturan secara tumpang tindih yang mana di satu sisi memberikan surat panggilan kepada Penggugat karena mangkir namun disisi yang lain memberikan surat peringatan yang sementara masing-masing surat tersebut memiliki konsekuensi hukum yang berbeda, oleh karenanya Majelis Hakim memandang terhadap ketidakhadiran Penggugat bekerja tanggal 4 sampai dengan 8 Pebruari 2023 tersebut, menurut Majelis Hakim dalam hal ini Tergugat sendiri pada dasarnya telah menilainya sebagai suatu pelanggaran sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan dengan demikian menurut pendapat Majelis Hakim pemutusan hubungan kerja



Penggugat dalam perkara *a quo* karena alasan mangkir menjadi tidak relevan dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi **Agustinus Gulo** dan **Sukiwolo'o Gea** yang pada pokoknya menerangkan bahwa pada tanggal 10 Februari 2023 Penggugat datang dan hadir untuk bekerja namun saat briefing pagi Penggugat "diusir" oleh Asisten dan setelah tanggal 10 Februari 2023 tersebut Penggugat tidak bekerja lagi, Majelis Hakim berpendapat Tergugat telah melarang Penggugat untuk bekerja sejak tanggal 10 Februari 2023 tersebut dan tindakan Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat sejak tanggal 10 Februari 2023 tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 157A Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi;

Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Menimbang, bahwa oleh karena dalam petitum gugatannya Penggugat menuntut pembayaran pesangon dan upah proses, maka menurut Majelis Hakim Penggugat telah menegaskan niatnya untuk tidak lagi melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat sekalipun menurut ketentuan Peraturan Perusahaan terhadap sanksi peringatan pertama dan terakhir pekerja masih dapat diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri, dengan demikian hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus karena pelanggaran berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan



Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja, terjadinya konflik antara pekerja dengan pengusaha terkadang tidak dapat dihindari hal mana dapat disebabkan karena adanya perbedaan kepentingan diantara para pihak, namun setiap konflik yang terjadi pada dasarnya dapat diupayakan untuk mencari jalan penyelesaian yang saling menguntungkan, namun pada kenyataannya baik pengusaha maupun pekerja sering bersikukuh dengan pendirian dan egonya masing-masing sehingga perdamaian melalui jalan penyelesaian musyawarah untuk mufakat melalui proses perundingan bipartit dan tripartit sebagaimana diamanatkan undang-undang sulit didapatkan sehingga pemutusan hubungan kerja tidak terelakkan lagi;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja seharusnya dapat diupayakan semaksimal mungkin untuk dihindari dalam hubungan industrial sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sebagai berikut :

Pasal 151

- (1) *Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.*
- (2) *Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.*
- (3) *Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.*
- (4) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*



Bahwa dalam hal ini menurut Majelis Hakim para pihak telah menjalankan ketentuan sebagaimana tersebut diatas kecuali ketentuan ayat (1) sehingga penyelesaian perselisihan harus dilaksanakan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa setelah mencermati fakta-fakta persidangan yang mana pada dasarnya Penggugat telah mengajukan ijin untuk tidak masuk bekerja pada tanggal 6 sampai dengan 9 Pebruari 2023 untuk kepentingan melaksanakan tugas keserikatan yang dalam hal ini untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial dari anggota serikat pekerja dimana Penggugat duduk sebagai pengurus, dan kegiatan dimaksud pada dasarnya merupakan tugas dan kewajiban serikat pekerja dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/anggotanya sesuai amanat Undang Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Bahwa dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat ketidakhadiran Penggugat bekerja tanggal 6 sampai dengan 8 Pebruari 2023 tersebut berdasarkan surat tugas yang diterima Penggugat dari Pengurus Pusat serikat pekerja (vide bukti **P-1**) pada dasarnya dapat dipertanggungjawabkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun disisi lain Majelis Hakim menilai tindakan Penggugat tidak masuk kerja tanpa adanya persetujuan dan ijin tertulis terlebih dahulu dari Tergugat tersebut tidak dapat dibenarkan menurut hukum karena merupakan sebuah pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan yang berlaku sebagaimana telah disebutkan dalam pertimbangan diatas, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja Penggugat lebih tepat karena melakukan pelanggaran, oleh karena itu pemutusan hubungan kerja karena alasan mangkir berdasarkan surat pemberitahuan tertanggal 10 Februari 2023 tidak relevan dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga harus dinyatakan batal demi hukum, berdasarkan hal tersebut, maka petitum gugatan Penggugat angka 2 dan angka 3 dapat dikabulkan dengan penyesuaian redaksi seperlunya;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat berdasarkan surat pemberitahuan tertanggal 10 Februari 2023 dinyatakan batal demi hukum, maka hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat harus



dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak tanggal 10 Pebruari 2023 karena pelanggaran;

Menimbang, bahwa hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena pelanggaran telah diatur dalam 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, maka sesuai ketentuan dimaksud kepada Penggugat dengan masa kerja 2 (dua) tahun dan 4 (empat) bulan diberikan hak berupa uang pesangon berdasarkan UMK yang berlaku sebagaimana tersebut dalam Anjuran yaitu : $0,5 \times 3 \times \text{Rp}3.370.285,00 = \text{Rp} 5.055.427,00$, bahwa oleh karena Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan setelah tanggal 10 Pebruari 2023 karena pelarangan oleh Tergugat, bukan karena halangan yang disebabkan oleh Penggugat sendiri, bahwa pada dasarnya menurut hukum pekerja dan pengusaha masih tetap harus menjalankan kewajiban masing-masing sampai dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatan, maka Majelis Hakim berpendapat Penggugat berhak atas pembayaran upah proses berdasarkan ketentuan Pasal 157A Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang dan kepadanya diberikan upah proses selama 6 bulan atau sama dengan $6 \times \text{Rp}3.370.285,00 = \text{Rp}20.221.710,00$, dengan demikian Penggugat berhak menerima uang pesangon dan upah proses sejumlah $\text{Rp} 5.055.427,00 + \text{Rp}20.221.710,00 = \text{Rp}25.277.137,00$ yang dibulatkan menjadi **Rp25.277.000,00 (dua puluh lima juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu rupiah)** petitum gugatan angka 5 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 4 mengenai biaya perkara akan diputus sesuai ketentuan hukum yang berlaku, oleh karenanya petitum dimaksud dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian ;



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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 8 RV, Pasal 151, Pasal 154A ayat (1) huruf k, dan Pasal 157A 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 27 huruf a, dan Pasal 29 Undang Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 36 huruf k, Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM PROVISI

- Menyatakan tuntutan provisi Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tersebut tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja Penggugat secara sepihak karena alasan mangkir tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 10 Pebruari 2023 berdasarkan putusan ini karena pelanggaran;



4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa Uang Pesangon dan Upah Proses dengan jumlah seluruhnya **Rp25.277.000,00 (dua puluh lima juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu rupiah)**
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp425.000,00 (empat ratus dua puluh lima ribu rupiah)**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Kamis tanggal 15 Pebruari 2024, oleh kami, **DANIEL RONALD, S.H., M.Hum**, 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 70/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 9 November 2023, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 22 Pebruari 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu NURFITRIA, 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.

DANIEL RONALD, S.H., M.Hum.

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

Panitera Pengganti,



NURFITRIA, S.H.

Perincian biaya :

1. Panggilan.....	:	Rp375.000,00;
2. A T	:	Rp50.000,00;
K	:	
Jumlah	:	Rp425.000,00;
(empat ratus dua puluh lima ribu rupiah)		