



PUTUSAN

Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

YUNIATI, bertempat tinggal di Jalan Rumah Sakit, Gg. Kapaya II No. 21, RT. 002 / RW. 002, Kelurahan Tanjungpinang Barat, Kecamatan Tanjungpinang Barat, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Rijalun Sholihin Simatupang, S.H. dan Rivaldhy Harmi, S.H., M.H. Advokat/Konsultan Hukum pada Kantor Hukum "RIJALUN SHOLIHIN SIMATUPANG & PARTNERS" beralamat di Jalan Transito Kampung Sukajaya No. 37, Kelurahan Melayu Kota Piring, Kecamatan Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 01 November 2023, selanjutnya disebut Penggugat;

Lawan

PT. SURYAPRANA NUTRISINDO, berkedudukan di Jln. Lautze Raya Nomor 1-3, Kota Administrasi Jakarta Pusat, Provinsi D.K.I. Jakarta – 10740. Cabang Tanjungpinang, beralamat di Jalan Haji Ungar Lorong Raya No. 30, Kelurahan Tanjung Ayun Sakti, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca berkas dalam perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar Penggugat ;

TENTANG DUDUK PERKARA

Halaman 1 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 24 Januari 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 24 Januari 2024 dengan Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tpg yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja pada TERGUGAT yaitu PT. SURYAPRANA NUTRISINDO Cabang Tanjungpinang sejak tanggal 17 Maret 2016 sampai dengan tanggal 26 Mei 2022, dengan jabatan terakhir sebagai SPG (*Sales Promotion Girl*) yang ditempatkan pada Apotik Kimia Farma Dr. Sutomo (Kampung Baru) Tanjungpinang dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan menerima upah terakhir sebesar Rp1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah);
2. Bahwa PENGGUGAT menerima upah terakhir sebesar Rp1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah) dari TERGUGAT, hal ini bertentangan dengan Keputusan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 1365 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Tanjungpinang Tahun 2022 adalah sebesar Rp3.053.619,- (tiga juta lima puluh tiga ribu enam ratus sembilan belas rupiah), mengingat Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan "*Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.*";
3. Bahwa PENGGUGAT diputuskan hubungan kerjanya oleh TERGUGAT sejak tanggal 26 Mei 2022 secara sepihak tanpa adanya surat peringatan terhadap PENGGUGAT, TERGUGAT memutus hubungan kerja dengan PENGGUGAT dengan alasan hasil evaluasi kinerja dan peringatan lisan telah disampaikan 3 (tiga) kali, mengingat 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 menyebutkan "*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.*" dengan demikian TERGUGAT wajib untuk memberikan terlebih dahulu Surat Peringatan Pertama, Kedua, dan Ketiga secara berturut-turut

Halaman 2 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai upaya TERGUGAT mendidik pekerja agar dapat memperbaiki kesalahannya ;

4. Bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT dikarenakan perbedaan pendapat yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, mengingat Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan "*Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.*" dengan demikian jenis perselisihan yang dimaksud merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja ;
5. Bahwa pada tanggal 03 Oktober 2023 PENGGUGAT mengajukan permohonan perundingan bipartit kepada TERGUGAT dan tidak ada tanggapan dari TERGUGAT, kemudian pada tanggal 17 Oktober 2023 PENGGUGAT mengajukan permohonan bipartit kepada TERGUGAT dan tetap tidak ada tanggapan dari TERGUGAT ;
6. Bahwa selanjutnya pada tanggal 01 November 2023 PENGGUGAT mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial dikarenakan TERGUGAT menolak untuk berunding/tidak tercapai kesepakatan dengan tidak menanggapi surat permohonan penyelesaian (perundingan) secara BIPARTIT yang telah 2 (dua) kali PENGGUGAT kirimkan baik itu ke alamat Perusahaan TERGUGAT yang di Jakarta Pusat maupun cabang yang di Tanjungpinang ;
7. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau telah melakukan Panggilan Sidang Mediasi 1(satu) kepada PENGGUGAT dan TERGUGAT pada tanggal 21 November 2023 berdasarkan surat Nomor B/565/514/DTKT/2023 tertanggal 16 November 2023 ;
8. Bahwa selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau telah melakukan Panggilan Sidang Mediasi 2 (dua) kepada PENGGUGAT dan TERGUGAT pada tanggal 27 November 2023 berdasarkan surat Nomor B/565/521/DTKT/2023 tertanggal 23 November 2023 ;
9. Bahwa PENGGUGAT meminta kepada TERGUGAT agar membayarkan seluruh hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
10. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

Halaman 3 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dalam Bab IV pasal 151, yang pada intinya bahwa para pihak mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, dan jika segala upaya sudah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari maka pemutusan hubungan kerja diberitahukan kepada pekerja/buruh beserta alasannya. Terkait pekerja menolak di lakukanya PHK maka wajib dilakukan perundingan secara bipartit dan jika juga tidak ada mencapai kata sepakat maka PHK hanya dapat dilakukan setelah melalui tahap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Bipartit, Mediasi/Konsiliasi/Arbitrase atau Pengadilan Hubungan Industrial);

11. Bahwa sebagai akibat dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, perusahaan harus memberikan hak-hak pekerja yang seharusnya diterima sesuai dengan jenis Pemutusan Hubungan Kerja yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
12. Bahwa Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, perkara Nomor. 012/PUU-I/2003 yang menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan Hukum mengikat. "seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang diputuskan lewat Peradilan Hukum Pidana, jika Peradilan Hukum pidana sudah *Inkracht* menyatakan Pekerja (PENGGUGAT) bersalah, maka perusahaan (TERGUGAT) boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebelum ada Putusan *Inkracht* yang menyatakan Pekerja (PENGGUGAT) bersalah; sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Perusahaan (TERGUGAT) tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku";
13. Bahwa PENGGUGAT pada tanggal 07 September 2022 dalam surat gugatan perselisihan hubungan industrial yang dilampiri dengan anjuran atau risalah penyelesaian kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang dan diterima oleh kepaniteraan pada tanggal 14 September 2022 dengan Register Nomor : 40/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg. Kemudian pada tanggal 24 November 2022 dalam sidang yang terbuka untuk umum telah dibacakan amar Putusan oleh Majelis Hakim yang menyidangkan perkara a quo sebagai berikut :

MENGADILI

Dalam Eksepsi

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat ;

Halaman 4 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan gugatan Penggugat prematur ;

Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

14. Bahwa sehubungan tidak dapat diterimanya gugatan PENGUGAT karena pengajuan gugatan tidak melalui proses BIPARTIT terlebih dahulu, sehingganya dapat dikualifisir sebagai gugatan yang prematur, dan kemudian terhadap perkara tersebut dapat kami ajukan gugatan kembali setelah menempuh/melalui proses BIPARTIT dimaksud;

15. Bahwa dalam Mediasi antara PENGUGAT dengan TERGUGAT yang didampingi oleh Mediator Hubungan Industrial tidak menemukan kata sepakat sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau mengeluarkan ANJURAN Nomor : 560/756/DTKT-2/XII/2023 yang menganjurkan agar pihak Perusahaan memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan perincian sebagai berikut :

MENGANJURKAN :

1. Agar pihak perusahaan PT. SURYAPRANA NUTRISINDO membayarkan kepada pihak pekerja Sdri. YUNIATI hak-haknya seperti Uang Pesangon, Uang Perhargaan Masa kerja dan Uang pengganti hak yang seharusnya diterima sesuai PP No. 35 Tahun 2021 pasal 41 dengan rincian sebagai berikut :

Uang Pesangon : 7 x Rp. 3.053.619,- = Rp21.375.333,-

Uang Penghargaan Masa Kerja : 3x Rp. 3.053.619, = Rp9.160.857,-

Uang Pergantian Hak

Uang pergantian hak yang belum diterima : = Rp1.465.737,-

Upah Proses Bulan November s.d Desember 2023 = Rp6.558.338,- +

Jumlah = Rp. 38.559.982,-

Terbilang : Tiga Puluh Delapan Juta Lima Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Dua Rupiah.

2. Selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum selesai, agar pihak Pengusaha PT. SURYAPRANA NUTRISINDO harus tetap melaksanakan kewajibannya seperti Gaji/ Upah sesuai dengan ketentuan UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja.

Halaman 5 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Agar pihak Pengusaha PT. SURYAPRANA NUTRISINDO membayar seluruh selisih kekurangan upah berdasarkan Upah minimum Kota Tanjungpinang dan BPJS ketenagakerjaan selama Pihak Pekerja
4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas ANJURAN tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat ANJURAN ini.
16. Bahwa akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara sepihak yang dilakukan Perusahaan, maka PENGGUGAT berhak mendapatkan haknya sesuai dengan Uang Pesangon : $7 \times \text{Rp}3.053.619,- = \text{Rp}21.375.333,-$
Uang Penghargaan Masa Kerja : $3 \times \text{Rp}3.053.619,- = \text{Rp}9.160.857,-$
Uang Pergantian Hak
Uang pergantian hak yang belum diterima : $= \text{Rp}1.465.737,-$
Upah Proses Bulan November s.d Desember 2023 $= \text{Rp}6.558.338, +$
Jumlah $= \text{Rp}38.559.982,-$
Terbilang : Tiga Puluh Delapan Juta Lima Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Dua Rupiah.
17. Bahwa jawaban PENGGUGAT mengatakan Menerima atas Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, yang artinya menganjurkan agar TERGUGAT melaksanakan Anjuran Tersebut sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku ;
18. Bahwa TERGUGAT tidak pernah merespon Pejabat Pemerintah Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yang telah mengeluarkan Surat ANJURAN Nomor : 560/756/DTKT-2/XII/2023 Tanggal 08 Desember 2023 yang telah disampaikan secara patut, sementara PENGGUGAT menerima dengan baik atas Anjuran tersebut ;
19. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, berbunyi : "Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan penghargaan masa kerja terdiri atas : (a) Upah pokok ; dan (b) tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.
20. Bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Apabila para Pihak tidak menerima isi dari Anjuran ini mengajukan Gugatan pada Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial Bahwa PENGGUGAT tidak

Halaman 6 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berkeberatan apabila di Putus Hubungan Kerja (PHK) dengan syarat TERGUGAT membayar hak-hak yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan MENAKER RI.

21. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan *a quo* nantinya oleh TERGUGAT, maka PENGGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang untuk menghukum TERGUGAT membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,- (*satu juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan.

Berdasarkan uraian dan alasan-alasan Hukum tersebut diatas, PENGGUGAT mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* agar berkenan menjatuhkan Putusan yang Amarnya berbunyi sebagai berikut :

PRIMER :

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya
2. Menyatakan SAH Menurut Hukum atas Permohonan Pihak PENGGUGAT untuk menerima Pembayaran Hak-hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT ;
3. Menyatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT secara sepihak ;
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar Uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja, Uang penggantian hak, Uang Cuti Tahunan dan Uang THR yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan perincian sebagai berikut :

Uang Pesangon : $7 \times \text{Rp}3.053.619,- = \text{Rp}21.375.333,-$

Uang Penghargaan Masa Kerja : $3 \times \text{Rp}3.053.619,- = \text{Rp}9.160.857,-$

Uang Pergantian Hak

Uang pergantian hak yang belum diterima : $= \text{Rp}1.465.737,-$

Upah Proses Bulan November s.d Desember 2023 $= \text{Rp}6.558.338, +$

Jumlah $= \text{Rp}38.559.982,-$

Terbilang : Tiga Puluh Delapan Juta Lima Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Dua Rupiah.

5. Menghukum TERGUGAT membayar Upah PENGGUGAT dikali 1 (satu) bulan Gaji selama Proses Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial berkekuatan Hukum Tetap (Inkracht) ;

Halaman 7 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum TERGUGAT membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan ;
7. Menyatakan Sita Jaminan terhadap harta benda TERGUGAT baik bergerak maupun tidak bergerak Milik TERGUGAT PT. SURYAPRANA NUTRISINDO ;
8. Menyatakan TERGUGAT harus mematuhi Putusan dalam perkara ini ;
9. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara ini ;

SUBSIDER :

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili serta memutuskan perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya menurut hukum yang berlaku (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari sidang yang telah di tentukan Penggugat telah datang menghadap kuasanya di persidangan, akan tetapi Tergugat tidak datang menghadap ataupun menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya, meskipun berdasarkan risalah panggilan sidang tanggal 25 Januari 2024, tanggal 22 Februari 2024 dan tanggal 5 Maret 2024 telah dipanggil dengan patut, sedangkan tidak ternyata bahwa tidak datangnya itu disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 15 bukti surat dari bukti P - 1 sampai dengan P - 15 sebagai berikut :

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat, selanjutnya disebut bukti P-1;
2. Fotokopi surat perihal permohonan perundingan secara Bipartit kepada Tergugat, selanjutnya disebut bukti P-2;
3. Fotokopi surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial yang di tujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, selanjutnya disebut bukti P-3;
4. Fotokopi surat panggilan siding mediasi 1 (satu) yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, selanjutnya disebut bukti P-4;

Halaman 8 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotokopi surat panggilan siding Mediasi 2 (dua) yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, selanjutnya disebut bukti P-5;
6. Fotokopi print out absensi bulan Februari dan Maret tahun 2022 yang dikeluarkan oleh Apotik Kimia Farma No. 646, selanjutnya disebut bukti P-6;
7. Fotokopi screen shoot percakapan lewat aplikasi whatsapp antara Penggugat dengan Fitri Yenti selaku kepala cabang Tergugat di Tanjungpinang, selanjutnya disebut bukti P-7;
8. Fotokopi screen shoot percakapan lewat aplikasi Whatsapp Group antara Penggugat dengan Fitri Yenti selaku kepala cabang Tergugat di Tanjungpinang, selanjutnya disebut bukti P-8;
9. Fotokopi print out formular exit clearance tanggal 25 mei 2022 yang dikeluarkan oleh Tergugat, selanjutnya disebut bukti P-9;
10. Fotokopi print out pemotongan gaji karena ada pengajuan penggantian barang hilang yang dikeluarkan oleh Tergugat, selanjutnya disebut bukti P-10;
11. Fotokopi screen shoot percakapan lewat aplikasi whatsapp group antara Penggugat dengan Fitri Yenti selaku kepala cabang Tergugat di Tanjungpinang Tergugat, selanjutnya disebut bukti P-11;
12. Fotokopi print out surat pernyataan yang di buat Penggugat tertanggal 7 Februari 2022, selanjutnya disebut bukti P-12 ;
13. Fotokopi print out slip gaji terakhir bulan mei 2022 atas nama Yuniati, selanjutnya disebut bukti P-13 ;
14. Fotokopi print out surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di tandatangani oleh Manager HRGA tertanggal 20 Mei 2022 atas nama Yunita, selanjutnya disebut bukti P-14 ;
15. Fotokopi Anjuran 560/756/DTKT-2/XII/2023 yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, selanjutnya disebut bukti P-15 ;

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Penggugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata sesuai, kecuali bukti surat P-6,P-9, P10,P-12,P-13 ,P-14 yang kesemuannya merupakan print out, serta bukti P-7,P-8 dan P-11 berupa fotokopi yang tidak dapat diperlihatkan aslinya di persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan kesimpulannya pada tanggal 28 Maret 2024 secara lisan dengan tetap pada dalil gugatan;

Halaman 9 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai perselisihan yang timbul antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan tidak adanya kesesuaian pendapat terkait pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Bahwa perselisihan tersebut disebabkan oleh karena Penggugat di putus hubungannya (PHK) oleh Tergugat sejak tanggal 26 Mei 2022 secara sepihak tanpa adanya surat peringatan, dengan alasan hasil evaluasi kinerja dan peringatan lisan telah disampaikan 3 (tiga) kali. Bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karenanya Tergugat harus membayarkan seluruh hak-hak Penggugat sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena selama persidangan Tergugat tidak pernah hadir untuk datang menghadap ataupun menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya meskipun telah dipanggil dengan patut, maka pemeriksaan perkara ini dilakukan secara verstek dengan tanpa hadirnya pihak Tergugat;

Menimbang, bahwa walaupun pemeriksaan perkara dilakukan tanpa hadirnya Tergugat, Majelis Hakim berpandangan tidak serta merta gugatan Penggugat dikabulkan, oleh karena Penggugat tetap harus membuktikan dalil gugatannya dengan semua bukti-bukti yang diajukan di persidangan;

Menimbang, bahwa dari gugatan Penggugat, Majelis Hakim menilai yang menjadi persoalan pokok dalam gugatan Penggugat dan harus dibuktikan adalah apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apakah Penggugat berhak atas kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut ? ;

Halaman 10 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1865 KUHPdata jo Pasal 283 RBg, yang menegaskan setiap orang yang mendalilkan suatu hak, atau guna meneguhkan haknya maupun membantah hak orang lain, diwajibkan membuktikan hak atau peristiwa tersebut, oleh karenanya dengan mendasarkan pada ketentuan tersebut, Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya melalui semua bukti yang diajukan di persidangan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan alat bukti dari Penggugat yang ada relevansinya dengan apa yang menjadi pokok persoalan dalam gugatan Penggugat ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan pokok persoalan, guna efektifnya pertimbangan putusan ini, tidak akan dipertimbangkan lagi dan dianggap telah ikut dipertimbangkan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa sebelum dipertimbangkan oleh Majelis Hakim hal yang menjadi pokok persoalan dalam gugatan Penggugat ini, dipandang perlu oleh Majelis untuk dipertimbangkan terlebih dahulu terkait satatus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat (PT. SURYAPRANA NUTRISINDO Cabang Tanjungpinang) sejak tanggal 17 Maret 2016 sampai dengan tanggal 26 Mei 2022, dengan jabatan terakhir sebagai SPG (*Sales Promotion Girl*) yang ditempatkan pada Apotik Kimia Farma Dr. Sutomo (Kampung Baru) Tanjungpinang dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan menerima upah sebesar Rp. 1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah) per bulan berdasarkan bukti P-13 berupa slip gaji bulan Mei Tahun 2022;

Menimbang, bahwa Upah Minimum Kota Batam Tahun 2022 berdasarkan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor : 1365 Tahun 2021 adalah sebesar Rp.3.053.619,- (tiga juta lima puluh tiga ribu enam ratus Sembilan belas rupiah), oleh karenanya Majelis Hakim menilai Tergugat terbukti telah membayar upah Penggugat dibawah Upah Minimum Kota Batam Tahun 2022 dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Upah Penggugat haruslah sesuai dengan Upah Minimum Kota Batam Tahun 2022 sebesar Rp.3.053.619,- (tiga juta lima puluh tiga ribu enam ratus Sembilan belas rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan semua pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk jangka waktu selama 6 (enam) tahun 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal

Halaman 11 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17 Maret 2016 s/d 26 Mei 2022 dan memperoleh upah setiap bulannya sebesar Rp.3.053.619,- (tiga juta lima puluh tiga ribu enam ratus Sembilan belas rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya dipertimbangkan oleh Majelis Hakim yang menjadi persoalan pokok dalam gugatan Penggugat yakni apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apakah Penggugat berhak atas kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut ? ;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 154 A ayat (1) huruf k Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 jo Pasal 36 huruf k dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan : Pekerja/ Buruh melakukan Pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Kerja menjadi Undang-undang No, 6 tahun 2023 jo Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-14 terbukti adanya fakta Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat. Bahwa walaupun Bukti P-14 tersebut berupa bukti print out surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di tandatangani oleh Manager HRGA tertanggal 20 Mei 2022 atas nama Yunita, namun ketentuan UU ITE telah mempertegas kekuatan bukti print out sebagai alat bukti yang sah, oleh karenanya berdasarkan Bukti P-14 tersebut Majelis Hakim berpendapat telah terbukti Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat;

Halaman 12 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selama persidangan tidak terdapat satu buktipun yang menunjukkan Tergugat sebelum melakukan PHK telah memberikan surat peringatan kepada Penggugat atau sebaliknya Penggugat telah menerima surat peringatan dari Tergugat sebelum dilakukannya PHK, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat terbukti adanya fakta bahwa Tergugat tidak pernah memberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga kepada Penggugat sebelum dilakukannya PHK, oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menilai ketentuan yang mengharuskan agar pihak Pengusaha memberikan surat peringatan terlebih dahulu kepada Pekerja sebelum melakukan PHK sebagaimana dimaksud Pasal 154 A ayat (1) huruf k Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 jo Pasal 36 huruf k dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, adalah sebagai bentuk upaya perwujudan dari semua pihak untuk tidak ataupun menghindari terjadinya PHK ;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada alasan yang cukup untuk melakukan PHK kepada Penggugat sehingga seharusnya/idealnya Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat, namun demikian dengan berpedoman pada permohonan subsider yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatan yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka selanjutnya Majelis Hakim akan memutus perkara ini sesuai asas keadilan sebagaimana Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa di dalam aline ke III Penjelasan Umum UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan, "Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja secara suka rela. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya" ;

Halaman 13 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sejalan dengan penjelasan undang-undang No.2 Tahun 2004 dan beberapa putusan Mahkamah Agung RI serta ketentuan Pasal 10 Konvensi ILO No.158 Tahun 1982 yang pada pokoknya menyebutkan apabila badan yang berwenang menilai PHK terhadap pekerja tidak sah maka badan tersebut berwenang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja atau dapat pula menghukum pengusaha untuk membayar kompensasi yang memadai atau bantuan serupa lainnya yang mungkin dianggap tepat, maka dengan berdasarkan pada semua ketentuan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat penyelesaian yang adil, tepat dan realistis dalam perkara ini adalah menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan dengan mewajibkan kepada Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat sebagaimana ketentuan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan semua pertimbangan sebagaimana tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat Penggugat telah berhasil membuktikan pokok gugatannya bahwasanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, oleh karenanya Penggugat berhak atas kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut ;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat dipandang telah berhasil membuktikan dalil pokok gugatannya, Majelis Hakim selanjutnya akan mempertimbangkan satu persatu petitum gugatan Penggugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 1 yang pada pokoknya mohon agar gugatan Penggugat seluruhnya dikabulkan, oleh karena petitum ini berkaitan dengan petitum-petitum selanjutnya, maka akan dipertimbangkan nanti pada bagian akhir putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena telah terbukti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka terhadap Petitum angka 3 dipandang beralasan hukum dan patutlah dikabulkan ;

Menimbang, bahwa oleh karena telah terbukti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat berhak atas kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan pertimbangan sebagai berikut. Bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat terjadi setelah di undangkan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, oleh karena itu Majelis Hakim dalam

Halaman 14 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



menghitung hak Penggugat menggunakan dasar ketentuan PP Nomor. 35 Tahun 2021 dengan demikian uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

- | | |
|--|------------------|
| a. Uang pesangon 7 x Rp 3.053.619,- x 1 | =Rp.21.375.333,- |
| b. Uang Penghargaan Masa Kerja : 3 x Rp3.053.619,- | =Rp. 9.160.857,- |
| c. Uang penggantian hak yang belum diterima : | =Rp. 1.465.737,- |
| d. Upah Proses | =Rp. 6.107.238,- |
| Jumlah ----- | =Rp.38.108.165,- |

(tiga puluh delapan juta seratus delapan ribu seratus enam puluh lima rupiah), dengan demikian terhadap petitum angka 2 dan 4 patutlah dikabulkan sesuai dengan perhitungan yang dilakukan oleh Majelis Hakim, namun dalam pemenuhannya kedua petitum tersebut digabungkan menjadi satu dalam amar putusan ;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan upah proses selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan rasa keadilan bagi kedua belah pihak sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 2 bulan x Upah yaitu 2 x Rp. 3.053.619,- = Rp 6.107.238,- (enam juta seratus tujuh ribu dua ratus tiga puluh delapan rupiah), dengan demikian Petitum angka 5 patut dan layak untuk dikabulkan, namun untuk pemenuhannya dalam amar putusan akan digabung dengan pemenuhan petitum angka 2 dan 4;

Menimbang, bahwa petitum angka 6 gugatan Penggugat mengenai tuntutan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan perkara ini dengan baik, dipertimbangkan oleh Majelis Hakim sebagai berikut. Pasal 606 a Rv telah mengatur : “ sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhitung tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa”. Bahwa oleh karena dalam putusan ini Penggugat telah dihukum untuk melakukan pembayaran sejumlah uang, maka tuntutan agar Tergugat dijatuhkan hukuman pembayaran uang paksa

Halaman 15 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dwangsom) sebagaimana petitum gugatan penggugat angka (6) dipandang tidak beralasan hukum dan haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa mengenai Petitum angka 7 terkait tuntutan sita jaminan terhadap harta benda bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat PT. SURYAPRANA NUTRISINDO dipertimbangkan oleh majelis Hakim sebagai berikut. Perihal sita jaminan (conservatoir beslag) ini diatur dalam pasal 261 RBg, intisari dari ketentuannya adalah sebagai berikut :

1. Harus ada sangkaan yang beralasan, bahwa Tergugat sebelum putusan dijatuhkan atau dilaksanakan mencari akal akan menggelapkan atau melarikan barang-barangnya;
2. Barang yang disita itu merupakan barang kepunyaan orang yang terkena sita, artinya bukan milik Penggugat;
3. Permohonan diajukan kepada ketua Pengadilan Negeri yang memeriksa perkara yang bersangkutan;
4. Permohonan harus diajukan dengan surat tertulis;
5. Sita conservatori dapat dilakukan atau diletakkan baik terhadap barang yang bergerak dan tidak bergerak.

Menimbang, bahwa berdasarkan syarat sita jaminan sebagaimana pasal tersebut, Majelis Hakim tidak melihat adanya alasan yang kuat berdasarkan bukti-bukti yang ada di persidangan yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha memindahkan dan / atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan perkara ini, oleh karenanya terhadap petitum angka 7 dipandang tidak beralasan dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa petitum angka 8 yang sifatnya deklaratoir yaitu menyatakan Tergugat untuk mematuhi isi putusan pengadilan dalam perkara ini, dipandang oleh Majelis bahwa petitum tersebut terlalu berlebihan oleh karena semua Putusan Pengadilan pada hakekatnya mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak yang berperkara ataupun pihak lain yang disebutkan dalam putusan tersebut, oleh karenanya terhadap petitum ini dipandang tidak beralasan dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena sebagian besar gugatan Penggugat dikabulkan, maka Tergugat berada di pihak yang kalah dan harus dihukum untuk membayar biaya perkara yang besarnya akan disebutkan dalam amar putusan di bawah ini, namun demikian dikarnakan nilai gugatan dalam perkara a quo kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

Halaman 16 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dengan demikian petitum angka 9 haruslah di tolak.;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak semua petitum gugatan Penggugat dikabulkan, maka petitum gugatan angka 1 haruslah dinyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan oleh karena Penggugat dalam gugatannya antara lain mohon agar dijatuhkan putusan yang seadil-adilnya, maka dengan tidak merubah esensi petitum Penggugat, redaksional petitum Penggugat perlu dirubah agar putusan ini dapat dieksekusi dengan baik ;

Mengingat, Pasal 149 Rbg, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Jo. 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 serta ketentuan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menyatakan Tergugat yang telah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dengan verstek;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena PHK sejak dibacakan putusan ini;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut :
 - Uang pesangon : $7 \times \text{Rp } 3.053.619,- \times 1$ =Rp.21.375.333,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $3 \times \text{Rp } 3.053.619,-$ =Rp. 9.160.857,-
 - Uang penggantian hak yang belum diterima : =Rp. 1.465.737,-
 - Upah Proses : =Rp. 6.107.238,-
 - Jumlah keseluruhan ----- =Rp.38.108.165,-
 - (tiga puluh delapan juta seratus delapan ribu seratus enam puluh lima rupiah)
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp46.000,- (empat puluh enam ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Halaman 17 dari 19 halaman, Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari Kamis, tanggal 28 Maret 2024, oleh kami, Ricky Fardinand, S.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Asima Tambunan, S.H., dan Housni Mubaraq, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Selasa, tanggal 02 April 2024, oleh Hakim Ketua Majelis dan didampingi Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Hendrik Hatorangan, S.H. sebagai Panitera Pengganti dengan dihadiri Kuasa Penggugat dan tidak dihadiri oleh Tergugat maupun Kuasa Tergugat secara elektronik.

Hakim-hakim Anggota : Hakim Ketua,

Asima Tambunan, SH. Ricky Fardinand, SH.

Housni Mubaraq, SH

Panitera Pengganti,

Hendrik Hatorangan, S.H

Perincian biaya :

RINCIAN BIAYA PERKARA

- Meterai	Rp	10.000,00
- Panggilan Surat Tercatat	Rp	36.000,00
- Biaya Proses	Rp	-
- Biaya Pemeriksaan Setempat	Rp	-
- Biaya Sita Jaminan	Rp.	-



PENERIMAAN NEGARA

- Pendaftaran	Rp	-
- PNBP Panggilan pertama Penggugat	Rp	-
- PNBP Panggilan pertama Tergugat	Rp	-
- PNBP Pemeriksaan Setempat	Rp.	-
- Redaksi	Rp.	-

Jumlah : Rp 46.000,00
(empat puluh enam ribu rupiah)