



PUTUSAN

Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SABARUDIN, umur 30 tahun, lahir di Sidodadi 07 Oktober 1991, agama Islam, pekerjaan Pekerja PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Kendari, beralamat di Jaga I Kelurahan/Desa Kumu Kecamatan Tombariri, Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara, Dalam hal ini memilih domisili hukum di kantor kuasanya, menerangkan memberikan kuasa kepada; ANSELMUS A.R. MASIKU, S.H., M.H, dan kawan-kawan, masing-masing adalah para Advokat/Penasehat Hukum/Konsultan Hukum dari Lembaga Bantuan Huku (LBH) Kendari, beralamat di Jl. Y. Wayong, No.30, Kel. Tobuuha, Kec. Puuwatu, Kota Kendari. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 29 November 2021, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

PIMPINAN PERUSAHAAN PT. MIDI UTAMA INDONESIA, yang beralamat di Jalan Pattimura, Kelurahan Puuwatu, Kecamatan Puuwatu, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Muh Andra Rahmat Saputra, SKM dan kawan-kawan masing-masing adalah karyawan PT. Midi Utama Indonesia berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor MIDI/SK/LGL/VI/2022/024, tertanggal 09 Juni 2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

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

Halaman 1 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan April 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri/HI/Tipikor Kendari Kelas IA pada tanggal 6 Juni 2022 dalam Nomor Register 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Hubungan Kerja Penggugat dan Tergugat;

1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial yaitu sengketa Pemutusan Hubungan Kerja sepihak;
2. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat pada tanggal 26 November 2012 dengan cara Penggugat melamar dan saat diterima bekerja Penggugat diberi jabatan sebagai kasir Colektion di Makassar dan pada tahun 2016 di mutasi ke Manado sebagai Officier kasir Colektion, selanjutnya pada bulan Agustus 2019 dimutasi ke Kendari sebagai Officier Colektion dan mendapat tunjangan luar pulau sebesar Rp1.900.000,00 dan kemudian diputuskan hubungan kerjanya pada tanggal 27 November 2021, sehingga terhitung masa kerjanya 9 (Sembilan) tahun dan gaji setiap bulan sebesar Rp4.218.351,00 (empat juta dua ratus delapan belas ribu tiga ratus lima puluh satu rupiah);
3. Bahwa tugas Penggugat pada bagian Officier Colektion adalah menghitung dan mengumpulkan hasil penjualan toko dan kemudian di setor ke Bank;
4. Bahwa Penggugat bekerja masuk dari jam 8 pagi dan pulang pada jam 5 sore dengan hari kerja selama 25 hari dalam sebulan;
5. Bahwa masa kerja Penggugat sebagai berikut;
SABARUDIN bekerja sejak tanggal 26 November 2012 dan menerima upah setiap bulan Sebesar Rp4.218.351,00 (empat juta dua ratus delapan belas ribu tiga ratus lima puluh satu rupiah), kemudian Tergugat Melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) sejak tanggal 25 November 2021 jadi masa Kerja Penggugat adalah 9 tahun dengan jabatan terakhir Officier Colektion.
6. Bahwa Penggugat merupakan atau tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap.

Halaman 2 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Terjadinya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

7. Bahwa untuk itu Penggugat telah melakukan Upaya Bipartit dan Tripartit agar Tergugat membayar hak-hak normatif Penggugat. Selanjutnya karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara mengeluarkan anjuran dengan nomor 565/158//2022 tanggal 4 Maret 2022. Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial seperti dimaksud pada Pasal 24 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Penggugat melampirkan anjuran dan risalah Penyelesaian Hubungan Industrial seperti yang diwajibkan pada Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
8. Bahwa Penggugat melakukan upaya Tripartit pada Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara karena sebelumnya telah ada pelimpahan dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Pemerintah Kota Kendari dengan nomor surat 560/882/XII/2021. Pelimpahan didasarkan pada Permenakertrans nomor 17 tahun 2014 Pasal 12 ayat 2 huruf b;
9. Bahwa yang memiliki hubungan kerja seperti yang dimaksud dalam Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah adalah Penggugat dengan Tergugat;
10. Bahwa sengketa Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat berawal dari terjadinya selisih uang Perusahaan sebesar Rp21.180.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah) dan mengakibatkan Perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp21.180.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah) yaitu sekitar tanggal 17 November 2021;
11. Bahwa karena selisih uang Perusahaan dan menurut Tergugat telah mengalami kerugian, kemudian oleh Tergugat membebankan kerugian tersebut kepada Penggugat, padahal uang tersebut terpaksa Penggugat gunakan untuk biaya sewa rumah dan sekolah anak-anak karena tunjangan luar pulau yang harus diperoleh Penggugat yaitu sewa rumah dan pendidikan anak tidak di penuhi oleh Perusahaan;

Halaman 3 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

12. Bahwa akibat terjadinya kerugian perusahaan, Penggugat telah mengembalikan sejumlah uang sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) sebagai bentuk pembayaran dan sisanya akan di kembalikan pemohon pada tanggal 25 November 2021;
13. Bahwa pada tanggal 25 November 2021 Penggugat belum menyerahkan sisa uang sebesar Rp18.180.000,00 (delapan belas seratus delapan puluh juta rupiah);
14. Bahwa pada tanggal 25 November 2021 pihak Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja dengan Nomor:001/SDM-MIDI/KND/XI/2021 terhadap Penggugat;
15. Bahwa sejak April 2011 Penggugat pertama kali bekerja di perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Makassar dengan jabatan Picker kemudian pemohon mengundurkan diri, selanjutnya pada tanggal 23 November 2012 pemohon mendaftar kembali di perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Makassar dengan jabatan Staf Cashier Collection yang bertugas untuk menghitung uang yang masuk dari toko atau outlet, pada saat Penggugat masih bekerja di Makassar tersebut Penggugat menerima tunjangan transportasi dan uang makan;
16. Bahwa pada tahun 2016 Penggugat dipindahkan ke Manado dengan jabatan Officer Cashier Collection yang pada waktu itu Penggugat di berikan tunjangan berupa, tunjangan luar pulau yang hanya di berikan selama 3 (tiga) bulan, tunjangan tempat tinggal, tunjangan angkut muat barang, tunjangan transportasi;
17. Bahwa apresiasi pindah tugas dari Makassar ke Manado tersebut, Penggugat hanya di berikan subsidi biaya transportasi dan biaya hidup selama 3 (tiga) bulan saja, yang seharusnya Penggugat menerima fasilitas tersebut terus menerus selama Penggugat di tugaskan di Manado;
18. Bahwa setelah Penggugat di tugaskan di Manado, Penggugat kemudian dipindah tugaskan ke kendari pada tanggal 15 Juli 2019 dengan jabatan yang sama yaitu Officer Cashier Collection dengan deskripsi pekerjaan menghitung dan mengumpulkan hasil penjualan toko dan kemudian di setor ke bank;
19. Bahwa selama Penggugat bekerja di Kendari, Penggugat hanya menerima komponen tunjangan berupa tunjangan transportasi dan tunjangan angkut barang dan tidak lagi menerima tunjangan seperti halnya Penggugat pertama kali bekerja di Manado dengan jabatan yang sama;

Halaman 4 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



20. Bahwa Tergugat tidak membayar tunjangan Penggugat saat Penggugat masih kerja di Manado dan Kendari, kemudian Penggugat menanyakan ke pihak Manajemen perihal Tergugat tidak memberikan tunjangan Penggugat. Selanjutnya Penggugat menghubungi Pengusaha atau Penanggung jawab Perusahaan tetapi tidak mendapat respon. Walaupun tidak mendapat respon dari Tergugat, Penggugat tetap masuk kerja sampai di keluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja yang di keluarkan Tergugat tersebut;
21. Bahwa jika melihat proses ini maka Tergugat sudah seharusnya membayar biaya-biaya tunjangan kepada Tergugat sesuai dengan komponen tunjangan pindah Penggugat;
22. Bahwa perselisihan hubungan industrial aquo berawal dari adanya selisih uang Perusahaan sebesar Rp21.180.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah) dan kemudian pihak Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan Nomor : 001/SDM-MIDI/KND/XI/2021;
23. Bahwa karena Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, dan belum ada keputusan tentang PHK dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial maka Penggugat masih merupakan pekerja dari Tergugat dan Tergugat diwajibkan membayar upah proses selama 6 bulan berturut-turut;
24. Bahwa Perselisihan hak yang berujung Pemutusan Hubungan Kerja terjadi setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang pengujian undang-undang cipta kerja dalam putusan tersebut dinyatakan bahwa pembentukan undang-undang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat, sehingga untuk menghitung hak-hak didasarkan pada Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perhitungan Hak-Hak Penggugat;

25. Bahwa karena Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada Penggugat. Sehingga Tergugat diwajibkan untuk membayar Upah Pesangon dilakukan secara Tunai dan tanpa diangsur dengan perhitungan sebagai berikut;

a. Uang pesangon

8 bulan x Rp4.218.351,00 x 1 kali Rp33.746.808,00

Halaman 5 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Uang penghargaan masa kerja	
6 bulan x Rp4.218.351,00	<u>Rp25.310.106,00</u>
Sub Total	Rp59.056.914,00
c. Uang Perumahan serta pengobatan dan perawatan	
15% x Rp59.056.914,00	Rp8.858.537,00
d. Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum gugur	
12/25 x Rp4.218.351,00	Rp2.024.808,00
e. Upah Proses selama 6 bulan	
6 bulan x Rp. 4.218.351,00	<u>Rp25.310.106,00</u>
Jumlah total	Rp95.250.365,00

26. Bahwa untuk menjamin kepastian maka Penggugat memohon agar majelis Hakim meletakkan sita jaminan pada barang milik Tergugat baik yang bergerak maupun tidak bergerak dan menyatakan sah sita jaminan dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang.
27. Bahwa gugatan Penggugat ini didasarkan atas alasan-alasan yang berdasarkan hukum dan bukti-bukti yang kuat, maka kiranya Majelis Hakim Yang Mulia berkenan untuk mengabulkan seluruh gugatan Penggugat terlebih dahulu (serta merta) walaupun ada upaya hukum Kasasi atau perlawanan dari Tergugat.

Berdasarkan uraian gugatan Penggugat di atas, maka dengan ini Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari agar memeriksa, mengadili dan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja.
3. Menyatakan Penggugat adalah pekerja tetap/Pekerja Perjanjian Waktu Tidak Tertentu pada Tergugat.
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tidak sah.
5. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat Putus Karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi;
6. Menghukum Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian serta cuti yang belum dibayarkan secara tunai dan tanpa diangsur dengan perhitungan sebagai berikut;

Halaman 6 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

a. Uang pesangon	
8 bulan x Rp4.218.351,00 x 1 kali	Rp33.746.808,00
b. Uang penghargaan masa kerja	
6 bulan x Rp4.218.351,00	<u>Rp25.310.106,00</u>
Sub Total	Rp59.056.914,00
c. Uang Perumahan serta pengobatan dan perawatan	
15% x Rp59.056.914,00	Rp8.858.537,00
d. Uang Penggantian Hak cuti tahunan yang belum gugur	
12/25 x Rp4.218.351,00	<u>Rp2.024.808,00</u>
Jumlah total	Rp69.940.259,00

- Menghukum Tergugat Membayar upah proses selama 6 bulan beturut-turut sejak Penggugat tidak bekerja lagi pada Tergugat secara tunai dan tanpa diangsur dengan perhitungan sebagai berikut;
6 bulan x Rp4.218.351,00 Rp25.310.106,00
- Menyatakan Sita Jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena undang-undang.
- Menyatakan Putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintakan kepada Tergugat untuk melaksanakannya meskipun ada pernyataan kasasi dari Tergugat
- Membebankan biaya perkara pada Negara.

Subsider:

Apabila pengadilan berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*)

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

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali atas pengakuan Tergugat yang dinyatakan secara jelas dan tegas oleh Tergugat dalam Jawaban, Duplik, Pembuktian (Surat dan Saksi) dan

Halaman 7 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



Kesimpulannya;

2. Bahwa Tergugat mengajukan *Eksepsi* terhadap Gugatan Penggugat, yang mana Tergugat uraikan dalam *Eksepsi* di bawah ini, dimana patut secara hukum Yang Mulia Majelis Hakim dapat memutuskan dalam putusan sela atau putusan akhir yang menyatakan bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);
3. Bahwa apa yang didalilkan Penggugat adalah tidak benar, mengada-ada, dan hanya didasarkan pada asumsi serta spekulasi Penggugat saja. Untuk itu, agar supaya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini, tidak terkecoh oleh dalil-dalil Penggugat, maka dengan ini Tergugat perlu mengemukakan fakta-fakta yang sebenarnya terjadi berdasarkan hukum yang berlaku, sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

Surat Kuasa KhususPenggugat tidak sah dan cacat formil karena syarat dan formulasinya tidak dipenuhi oleh Penggugat

4. Bahwa setelah memeriksa dan mencermati isi Surat Kuasa Khusus tanggal 29 November 2021 milik Penggugat, didapat bahwa Penggugat telah salah, tidak memenuhi syarat dan formulasi dari Kuasa Khusus, yaitu pada pokoknya adalah dalam Surat Kuasa KhususPenggugat, Surat Kuasa Khusus yang diberikan oleh Penggugat kepada Kuasanya, tidak menyebutkan/ mencantumkan kompetensi relatif pada Pengadilan Negeri dan atau Pengadilan Hubungan Industrial mana, kuasa dipergunakan mewakili kepentingan pemberi kuasa;
5. Jika diperhatikan secara seksama, ditemukan fakta bahwa, Penggugat dalam memberikan Surat Kuasa Khusus kepada kuasa hukumnya, tidak memenuhi seluruh syarat formil pemberian surat kuasa khusus. Adapun ketentuan mengenai syarat formil Surat Kuasa Khusus tersebut diatur dalam Pasal 123 Ayat (1) HIR sebagai berikut:

Pasal 123 Ayat (1) HIR:

“Jika dikehendaki, para pihak dapat didampingi atau menunjuk seorang kuasa sebagai wakilnya, untuk ini harus diberikan kuasa khusus untuk itu, kecuali jika si pemberi kuasa hadir. Penggugat juga dapat memberi kuasa yang dicantumkan dalam surat gugatan, atau dalam gugatan lisan dengan lisan, dalam hal demikian harus dicantumkan dalam catatan yang dibuat surat gugat ini.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kemudian, dalam perkembangannya terdapat penyempurnaan terkait perbedaan antara Surat Kuasa Khusus dengan surat kuasa umum oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia, melalui Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 1 Tahun 1971 Tentang Surat Kuasa Khusus *juncto* Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 6 Tahun 1994 tentang Surat Kuasa Khusus, yang pada pokoknya menerangkan mengenai syarat dan formulasi Surat Kuasa Khusus yang diantaranya sebagai berikut:

- a. Menyebutkan dengan jelas dan spesifik surat kuasa untuk berperan di pengadilan;
- b. Menyebutkan kompetensi relatif, pada Pengadilan Negeri mana kuasa itu dipergunakan mewakili kepentingan pemberi kuasa;
- c. Menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak (sebagai penggugat dan Tergugat); dan
- d. Menyebutkan secara ringkas dan konkret pokok dan obyek sengketa yang diperkarakan antara pihak yang berperkara.

Adapun, semua syarat di atas bersifat kumulatif. Oleh karena itu, apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka surat kuasa menjadi tidak sah karena mengandung cacat formil dan tidak sesuai dengan yang digariskan oleh Pasal 123 ayat (1) HIR, SEMA No. 01 Tahun 1971 jo. SEMA No. 6 Tahun 1994. Adapun, Mahkamah Agung telah memberikan referensi/ yurisprudensi bagi Gugatan yang diajukan dengan Surat Kuasa yang mengandung Cacat Formil, yaitu:

Putusan Mahkamah Agung No. 116 K/ Sip/1973, tanggal 16 September 1975 jo. SE MARI No. 6 Tahun 1994, tanggal 14 Oktober 1994, yang menyebutkan:

“Surat Kuasa Khusus harus memuat secara jelas Pihak Pemberi Kuasa, Penerima Kuasa, Perbuatan Hukum yang dikuasakan serta klausula- klausula khusus lainnya.”

Lebih lanjut, pada Putusan Mahkamah Agung R. I. dalam Putusannya No. 551 K/ Sip/1974, tanggal 10 Juli 1975, yang menyebutkan:

“Karena surat kuasa Penggugat tidak memenuhi syarat - syarat yang ditentukan UU sehingga formalitas dalam mengajukan gugatan tidak terpenuhi maka gugatan haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.”

6. Dengan demikian, maka Surat Kuasa Khusus tanggal 29 November 2021 milik Penggugat tidak sah dan cacat formil dan sudah sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

Halaman 9 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Objek yang digugat oleh Penggugat telah keliru (*error in objecto*) dan/atau tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) karena, Penggugat telah salah/tidak teliti/lalai dalam menentukan/merumuskan jenis perselisihan dan menentukan kerugian serta tuntutan pada perkara A

7. Bahwa setelah memeriksa dan mencermati Gugatan Penggugat, secara tegas dan jelas Tergugat menyatakan menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, dikarenakan Penggugat telah salah/ tidak teliti/ lalai dalam menentukan dan/ atau merumuskan jenis perselisihan antara Tergugat dan Penggugat pada perihal Gugatan *a quo*, serta Penggugat telah lalai/ tidak tepat dalam merumuskan Petitum gugatannya, sehingga Gugatan Penggugat menjadi tidak jelas/ kabur (*Obscuur Libel*);

8. Bahwa kesalahan/ ketidaktelitian/ lalainya Penggugat dalam menentukan dan/ atau merumuskan jenis perselisihan dalam gugatan *a quo*, terlihat jelas pada perihal gugatan, yaitu "Perihal : gugatan perselisihan hubungan industrial - sengketa hak dan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja", yang mana dalam gugatan Penggugat tersebut, Penggugat tidak menentukan/ merumuskan jenis Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat dengan benar, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyebutkan bahwa:

"Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan."

Sedangkan berdasarkan pada gugatan penggugat menyebutkan perihal "*sengketa hak*" dimana hal tersebut merupakan maksud dari "Perselisihan Hak" sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni sebagai berikut:

"Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Namun, Penggugat sama sekali tidak menunjukkan terhadap ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja maupun peraturan



perusahaan hak-hak normatif sebagaimana yang disebut Penggugat dalam Gugatan Poin 17, 18, 19, 20 dan 21 tidak dipenuhi oleh Tergugat. Sehingga atas gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut, oleh hukum *cq.* Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, tidak dapat diidentifikasi objek sengketa secara jelas (*Error In Objecto*).

Sejalan dengan hal diatas, menurut Juanda Pangaribuan, dalam bukunya Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial (hal. 150), yaitu pada pokoknya menjelaskan bahwa "ketidakmampuan membedakan antara perselisihan kepentingan, perselisihan hak dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, bisa menimbulkan kesalahan dalam menentukan title dan petitum gugatan, kadang terjadi di dalam praktik, titel Gugatan tentang perselisihan hak, tetapi materi perkara mengenai perselisihan kepentingan, atau titel gugatan perselisihan kepentingan, tetapi objek gugatan mengenai perselisihan PHK, kekeliruan membuat titel Gugatan pada dasarnya tidak menimbulkan dampak negatif terhadap gugatan. Tetapi, Kesalahan membuat titel gugatan, jelas mempengaruhi posita dan petitum."

Adapun, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung No. 5567 K/ Sip/ 1973, yang menyatakan "kalau objek gugatan tidak jelas, gugatan tidak dapat diterima." Untuk itu, berdasarkan dalil - dalil diatas dalam angka 7, 8 dan 9 Jawaban ini, sudah sepatutnya dan sepantasnya berdasarkan keilmuan yang nyata dan pengalaman yang dimiliki oleh Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari Kendari Kelas 1A, yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, dapat memberikan putusan untuk menolak atau setidak-tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*) dalam Putusan Sela dan/ atau Akhir.

Gugatan Penggugat tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) karena, Penggugat tidak konsisten dan tidak adanya kesinambungan antara posita dan petitum gugatan dalam perkara *a qua*

9. Bahwa dengan tegas dan nyata, Tergugat menolak seluruh dalil - dalil gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* karena, dalam merumuskan dan/ atau membuat Gugatannya, Penggugat tidak mampu mengkonsistensikan dan menyinambungkan antara Posita dan Petitum Gugatannya, yang mana menurut pertimbangan hukum, gugatan Penggugat telah Kabur/ Tidak Jelas (*Obscuur Libel*);
10. Bahwa perlu Tergugat sampaikan kepada Yang Mulia Majelis Hakim dalam perkara *a quo*, mengenai *inkonsistensi* dan tidak adanya kesinambungan antara Posita dan Petitum gugatan Penggugat yang pertama, terletak pada



dalil poin 5 Posita gugatan Penggugat dengan dalil poin 2 Petitum Gugatan Penggugat yang menyebutkan pada pokoknya adalah:

Poin 5 Posita gugatan Penggugat:

“Sabarudin sejak tanggal 26 November 2012, kemudian Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sejak tanggal 25 November 2021 jadi masa kerja Penggugat adalah 9 tahun dengan jabatan terakhir *Officer Collection*”

Adapun, dari dalil-dalil dalam Posita Gugatan Penggugat diatas memiliki arti dan menunjukkan bahwa Penggugat sendiri menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir. Namun, pada poin 2 Petitum gugatan Penggugat, yang berbunyi:

“Menyatakan antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja”

Adapun, dari dalil-dalil dalam Petitum gugatan Penggugat diatas, memiliki arti dan menunjukkan bahwa, Penggugat meminta kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari Kelas 1A, untuk memutus perkara *a quo*, dengan putusan akhir agar Penggugat dapat dipekerjakan kembali di tempat kerja milik Tergugat sekalipun Penggugat sendiri telah menyatakan sebelumnya bahwa hubungan kerja telah berakhir. Hal tersebut menjadi rancu, tidak jelas, dan kabur apabila dikaitkan dengan maksud dari poin 2 Petitum gugatan Penggugat dikarenakan Penggugat sendiri tidak menerangkan hubungan kerja yang seperti apa sebagaimana yang dimaksud di dalam perkara *a quo* dan dari sejak kapan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berlangsung hingga pada akhirnya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) agar diputus oleh Yang Mulia Majelis Hakim.

Lebih lanjut, terdapat ketidaksinambungan antara dalil poin 11 dan 12 Posita dengan poin 5 Petitum gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa:

Poin 10 Posita:

“Bahwa sengketa Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat berawal dari terjadinya selisih uang Perusahaan sebesar... dan seterusnya”

Poin 11 Posita:

“Bahwa karena selisih uang Perusahaan dan menurut Tergugat telah mengalami kerugian, kemudian oleh Tergugat membebankan kerugian tersebut kepada Penggugat...”

Adapun maksud dari dalil Penggugat tersebut adalah, Penggugat mengakui bahwa terdapat kerugian yang dialami oleh Tergugat atas pelanggaran yang



dilakukan oleh Penggugat sewaktu bekerja dan apabila dikaitkan dengan poin 5 Petitum Penggugat yang bunyinya:

“Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat Putus Karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi”

Namun, apabila dicermati, jika ditarik kembali ke dalil poin 11 Posita

Penggugat yang menyatakan:

“Padahal uang tersebut terpaksa Penggugat gunakan untuk biaya sewa rumah dan sekolah anak-anak dan seterusnya”

Maka didapat pemahaman bahwa dalil poin 5 Petitum Penggugat tidak memiliki relevansi/keterkaitannya dengan perkara *a quo* karena, Penggugat sendiri yang menyebutkan dan/atau mengakui bahwa atas kerugian yang dialami Tergugat merupakan berasal dari tindakan pelanggaran berat/mendesak yang dilakukan oleh Penggugat dan tidak timbul karena alasan tidak harmonis.

11. Bahwa M. Yahya Harahap dalam bukunya “Hukum Acara Perdata: tentang gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan” menerangkan pengertian tentang Obscur Libel, yakni “surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (onduidelijk), selanjutnya disebut juga formulasi gugatan tidak jelas”. Selain hal tersebut, Gugatan tidak jelas/ kabur juga disebutkan penjelasannya oleh Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H. di dalam bukunya yang berjudul “Hukum Acara Perdata Indonesia” (1977), yaitu “dimana Penggugat harus merumuskan Petitum dengan jelas dan tegas. Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut, yang mana serupa halnya dengan apabila gugatan berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain, yang disebut “Obscur Libel” (Gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh pihak Tergugat sehingga menyebabkan ditolaknya Gugatan) berakibat tidak diterimanya gugatan tersebut”.

Lebih lanjut dalam Putusan Mahkamah Agung No. 28 K/SIP/1973 tanggal 28 Januari 1976, yang menyatakan “Penggugat mendalilkan bahwa tanah sengketa berasal dari pembelian bersama Penggugat dan Tergugat, ternyata Tergugat telah menjualnya tanpa persetujuan Penggugat, atas dasar itu, Penggugat menyatakan penjualan tersebut tidak sah, akan tetapi dalam petitum penggugat meminta kepada pengadilan agar Tergugat dihukum membagi hasil penjualan. Petitum itu dianggap mahkamah agung sangat bertentangan dengan Posita, Posita menyatakan penjualan tidak sah, tetapi petitum menuntut pembagian hasil penjualan. Oleh karena itu Gugatan menjadi kabur dan tidak

Halaman 13 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



jelas dan tidak dapat diterima.” Selanjutnya, dalam Putusan Mahkamah Agung No. 5567 K/ Sip/ 1973, yang menyatakan “kalau objek gugatan tidak jelas, gugatan tidak dapat diterima.”

Untuk itu, berdasarkan uraian - uraian diatas, mengenai ketidakjelasan/ inkonsistensi/ ketidaksinambungan antara Posita dan Petitum Gugatan Penggugat, Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari Kelas 1A, agar dapat dapat memberikan putusan untuk menolak atau setidaknya - tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*) dalam Putusan Sela dan/ atau Akhir.

Gugatan diajukan berdasarkan motif dan itikad buruk deminemperoleh keuntungan finansial (*exception doli mali/doli praesentis*)

12. Bahwa jelas dan terang maksud dan tujuan diajukannya Gugatan oleh Penggugat hanya untuk mencari keuntungan finansial semata dengan memanfaatkan kebaikan Tergugat yang tidak melanjutkan proses hukum terhadap tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang terbukti baik melalui temuan Tergugat maupun melalui pernyataan pengakuan dari Penggugat sendiri, dimana Penggugat telah melakukan Pelanggaran Integritas, *Standard Operating Procedure* (SOP), Kode Etik, peraturan perusahaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku, oleh karena motif Gugatan yang diajukan oleh Penggugat yang tidak ada itikad baik ini, dan hanya untuk mencari keuntungan finansial semata bukan untuk mencari kebenaran, maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat harus ditolak dan/atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

13. Bahwa, berdasarkan penjelasan – penjelasan di atas, Tergugat mempunyai keyakinan Yang Mulia Majelis Hakim yang terhormat, sependapat dengan dalil Tergugat, bahwa gugatan Penggugat telah diajukan dengan motif yang tidak baik dan/atau mengandung unsur *Vexatious Proceeding* dan/atau *Vexatious Litigation*, karena:

- a) Gugatan *a quo* dibuat tanpa dasar hukum yang jelas, mengada-ngada dan mengaburkan fakta yang sesungguhnya;
- b) Gugatan *a quo* ditujukan semata untuk mendapatkan keuntungan finansial semata, dengan kata lain ingin mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dari Tergugat tanpa kesinambungan antara fakta dan dasar hukumnya;
- c) Gugatan *a quo* dibuat oleh Penggugat dengan tujuan semata-mata untuk mengganggu ketenangan Tergugat untuk menjalankan usahanya

Halaman 14 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



sehari – hari.

Bahwa apabila dicermati, maka gugatan Penggugat telah memenuhi ketiga unsur tersebut diatas, sehingga jelas sekali terlihat gugatan Penggugat begitu dipaksakan. Berdasarkan hal – hal tersebut, maka beralasan menurut hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menerima *eksepsi doli mali/doli praesentis* yang diajukan oleh Tergugat dan demi mencegah adanya preseden buruk yang mungkin dapat terjadi pada proses peradilan di Indonesia.

Bahwa, demi menerapkan prinsip sederhana, cepat dan biaya ringan serta demi kepastian hukum, maka sudah sangat bijaksana apabila Yang Mulia Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan gugatan Penggugat ditolak dan/atau setidaknya tidaknya untuk menyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

Oleh karenanya, berdasarkan penjelasan - penjelasan diatas, Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* agar berkenan menyatakan menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*) dalam Putusan sela dan/ atau Putusan Akhir.

DALAM POKOK PERKARA

14. Bahwa segala sesuatu yang telah Tergugat uraikan dalam Eksepsi tersebut di atas, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Pokok Perkara ini;
15. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali atas pengakuan Tergugat yang dinyatakan secara jelas dan tegas oleh Tergugat;
16. Bahwa perlu Tergugat tegaskan dan perbaiki dalil - dalil Gugatan Penggugat dalam angka 1 dan 2 halaman 1 dan 2, yaitu:
 - a. Penggugat adalah mantan atau *ex*. Pekerja Tergugat, yang telah bekerja sejak tanggal 23 November 2012 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) *cq.* Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu tanggal 23 November 2012 dan berakhir hubungan kerjanya efektif pada tanggal 27 November 2021 berdasarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/SDM-MIDI/KND/XI/2021 tanggal 25 November 2021, yang memiliki jabatan sebagai *Branch Cashier Collection Officer*, dengan masa kerja selama 9 Tahun dan Upah terakhir yang diberikan perbulan sebesar Rp4.218.351,00 (empat

Halaman 15 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



juta dua ratus delapan belas ribu tiga ratus lima puluh satu rupiah).
Sehingga, Tergugat tegaskan kepada Penggugat sejak tanggal sebagaimana disebutkan diatas, antara Tergugat dan Penggugat tidak ada lagi hubungan kerja;

- b. Bahwa, semasa Penggugat bekerja di tempat Tergugat, untuk menunjang jabatannya, Penggugat diberikan fasilitas Tunjangan Apresiasi sebesar Rp1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) sesuai jabatan yang dimiliki Penggugat.

Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, integritas, standard operating procedure (SOP), perjanjian kerja, kode etik, peraturan perusahaan dan tindak pidana penggelapan dalam jabatan

17. Bahwa, Tergugat dengan tegas dan nyata, menolak dalil Gugatan Penggugat pada angka 1, 10 dan 11, halaman 1 dan 3, karena Penggugat tidak menerangkan fakta yang sebenarnya secara utuh, tidak terang dan terkesan mengada-ada. Oleh sebab itu perlu Tergugat sampaikan terlebih dahulu bahwa Penggugat telah melakukan Pelanggaran yang bersifat mendesak, Integritas, *Standard Operating Procedure* (SOP), Kode Etik, peraturan perusahaan dan tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang menyebabkan kerugian bagi Perusahaan Tergugat;

18. Bahwa, tindakan Penggugat sebagaimana dijelaskan diatas dalam angka 17 Jawaban ini berawal dan diketahui oleh Tergugat pada hari Senin tanggal 15 November 2021 sampai dengan hari Selasa tanggal 16 November 2021 pukul 09.30 WITA, yaitu disaat Tergugat melakukan *stock opname* Kas dan Setoran *Sales OAR Department Chashier Collection* oleh Muh. Galih B. dan Fiqri Zulfikar (karyawan Tergugat), sertadidampingi oleh Nining Permatasari (atasan Penggugat) dan Catur Andek Antoko (Kepala Cabang PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk Cabang Kendari). Adapun hasil *stock opname* tersebut, untuk *opname* Dana Receh di brankas terdapat uang lebih senilai Rp898.000,00 (*delapan ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah*) dan pada *opname* setoran *sales* yang di-*cut off* terdapat selisih kurang senilai Rp22.078.000,00 (dua puluh dua juta tujuh puluh delapan ribu rupiah). Sehingga, apabila dijumlahkan terdapat selisih senilai Rp21.180.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan belas ribu rupiah) dan setelah dilakukan investigasi lebih lanjut oleh Tergugat, didapati fakta bahwa "Penggugat mengakui telah menggunakan dan/ atau menggelapkan uang atas selisih tersebut".

19. Sebelumnya perlu Tergugat sampaikan bahwa, terkait motif yang dilakukan

Halaman 16 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Penggugat didapat fakta bahwa, Penggugat dengan sengaja mengambil uang setoran toko milik Tergugat dan dipergunakannya untuk kepentingan pribadi Penggugat. Adapun, hal tersebut dapat dilakukan Penggugat karena dalam menjalankan proses kerja, Penggugat merupakan pejabat yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menerima, menghitung pencatatan, penyetoran, dan melakukan aktivitas-aktivitas untuk mengelola setoran penjualan dari toko Alfamidi baik setoran berbentuk uang tunai maupun non tunai (debit/prepaid/kartu kredit, *voucher* belanja, *wallet*) di wilayah Cabang Kendari. Lebih lanjut, untuk menutupi tindakan Penggugat tersebut, Penggugat menggunakan cara-cara yang manipulatif, curang, tidak bertanggung jawab dan tidak sesuai prosedur yang berlaku, yakni setiap kali uang setoran dari Toko milik Tergugat diterima oleh Penggugat, Penggugat langsung mengambil sebagian dari uang setoran tersebut untuk digunakannya demi kepentingan pribadi. Penggugat lalu menunggu uang setoran yang akan masuk selanjutnya yang akan digunakan untuk 'menambal' selisih atas setoran sebelumnya, dengan Penggugat secara berulang-ulang sejak tahun 2020 sampai dengan bulan Oktober 2021, sebagaimana yang diakui Penggugat dalam Surat Pernyataan Penggugat tertanggal 22 November 2021, hingga pada akhirnya tindakan Penggugat tersebut, dapat diketahui oleh Tergugat pada saat dilakukannya *Stock Opname* (SO) Kas dan Setoran *Sales OAR Departemen Cashier Collection* oleh Tergugat.

20. Bahwa lebih lanjut, pada tanggal 22 November 2021 Penggugat menyerahkan uang sebesar Rp3.000.000,00 (*tiga juta rupiah*), sebagai bentuk pertanggungjawaban Penggugat kepada Tergugat (pengembalian tahap 1), yang kemudian sisanya akan diselesaikan pada tanggal 25 November 2021 dan dimana jika Penggugat tidak melunasi dalam jatuh tempo tersebut maka bersedia menerima sanksi dari Tergugat. Dengan demikian, untuk total OS *Fraud* yang belum dibayar oleh Penggugat adalah senilai Rp18.180.000,00 (delapan belas juta seratus delapan puluh ribu *rupiah*), yakni setelah dikurangi pengembalian tahap 1 Penggugat;
21. Bahwa tindakan Penggugat sebagaimana yang telah Tergugat jelaskan pada Jawaban Tergugat di atas dapat Tergugat klasifikasikan, merupakan pelanggaran yang bersifat mendesak dan pelanggaran integritas yang bersifat sangat fatal, mengingat tujuan utama jabatan Penggugat tidak lain sebenarnya adalah untuk menerima dan melakukan pengecekan *sales* harian dari semua toko Alfamidi sesuai dengan *delivery* dan memastikan

Halaman 17 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



uang yang masuk ke rekening perusahaan dengan sumber/asal yang jelas dengan wajib berpedoman pada Nilai dan Budaya Kerja serta Standar Kompetensi Jabatan yang beberapa diantaranya adalah '*Integritas dan Orientasi Pada Prosedur Kerja*'. Namun sebaliknya, Penggugat justru melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak dan pelanggaran integritas, serta menyalahi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Tergugat.

Adapun mengenai Pelanggaran Berat/ Bersifat Mendesak yang dilakukan Penggugat telah bertentangan dengan Peraturan Perusahaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Perjanjian Kerja dan Peraturan Pemerintah, yang diantaranya sebagai berikut:

A. Peraturan Perusahaan PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk periode 2021-2023

- Pasal 10 ayat (2) tentang Kewajiban Karyawan:

Huruf a

"Melaksanakan dengan segala kemampuan semua Pekerjaan, tugas-tugas dan petunjuk dan instruksi kerja yang diberikan oleh Perusahaan melalui Atasan Langsung dan/ atau Standard Operating Procedure (SOP) dengan tetap memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta peraturan perundang undangan yang berlaku"

Huruf b

"Mentaati Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja (PKWT/PKWTT), Kebijakan Perusahaan dan standard operating procedure (SOP)"

Huruf d

"Bekerja dengan giat, jujur, tertib, tepat waktu, teliti dan senantiasa berhati-hati"

Huruf f

"Menjaga dan melindungi dengan baik semua peralatan kerja dan Aset Perusahaan yang dipergunakan dalam bekerja dan/atau yang dipercayakan kepadanya. Kerusakan dan kehilangan barang dikarenakan kelalaiannya, diberikan sanksi dapat berupa Surat Peringatan serta wajib untuk menggantinya jika yang bersangkutan terbukti terbukti bersalah"

- Pasal 37 ayat (2) tentang Kode Etik (Akuntabilitas):

Huruf a

"Menjalankan tugas & tanggung jawab jabatannya dengan baik"

- Pasal 37 ayat (4) tentang Kode Etik (Independensi):

Huruf a



"Menghindari diri dari korupsi yaitu tindakan melawan hukum dengan maksud memperkaya diri sendiri, orang lain, yang berakibat merugikan Perusahaan atau negara"

Huruf b

"Menghindari diri dari tindakan kecurangan seperti manipulasi data atau laporan, penggelapan barang dan uang milik Perusahaan"

- Pasal 38 ayat 14 tentang Tata Tertib dan Disiplin Kerja (Larangan):

Huruf a

"Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan dan/atau Karyawan lain di lingkungan Perusahaan"

Huruf b

"Sengaja melakukan penyimpangan terhadap standar operating procedure (SOP), tugas dari atasan atau Perusahaan"

Huruf c

"Melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain di dalam menjalankan tugas dan Pekerjaan"

Huruf x

"Melakukan tindakan di luar prosedur kerja yang telah ditentukan tanpa ijin atasan yang berwenang yang dapat membahayakan atau berpengaruh negatif terhadap Perusahaan"

B. Peraturan Perusahaan PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk periode 2019-2021

- Pasal 10 ayat (2) tentang Kewajiban Karyawan:

- a. Melaksanakan dengan segala kemampuan semua Pekerjaan, tugas-tugas dan petunjuk dan instruksi kerja yang diberikan oleh Perusahaan melalui Atasan Langsung dan/atau Standard Operating Procedure (SOP) dengan tetap memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
- b. Mentaati Peraturan Perusahaan;
- c. Bekerja dengan giat, jujur, tertib, tepat waktu, teliti dan senantiasa berhati-hati;
- d. Menjaga dan melindungi dengan baik semua peralatan kerja dan Aset Perusahaan yang dipergunakan dalam bekerja dan/atau yang dipercayakan kepadanya. Kerusakan dan kehilangan barang dikarenakan kelalaiannya, diberikan sanksi dapat berupa Surat Peringatan serta wajib untuk menggantinya jika yang bersangkutan terbukti bersalah;
- e. Memberikan keterangan yang sebenarnya mengenai Pekerjaan kepada Perusahaan dalam hubungan dengan pekerjaannya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pasal 37 tentang Kode Etik:

Karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus mematuhi Kode Etik sebagai berikut:

1. Selalu melaksanakan seluruh pekerjaannya dengan kejujuran dan integritas yang tinggi serta melakukan/memutuskan setiap tindakan agar menjadi tindakan yang terbaik bagi Perusahaan.
3. Selalu menjaga diri untuk tidak melakukan korupsi dan mark-up, tidak menerima komisi atau imbalan atau ucapan terima kasih dalam bentuk apapun dari pihak ketiga dikarenakan Pekerjaan atau jabatan.

- Pasal 38 tentang Tata Tertib dan Disiplin Kerja:

20. Dilarang membawa atau memindahkan Aset Perusahaan keluar Lingkungan Perusahaan tanpa melalui prosedur yang berlaku.
21. Karyawan wajib menjalankan Standard Operating Procedure (SOP) yang telah ditentukan agar tidak menimbulkan hal-hal yang membahayakan / merugikan Perusahaan.
25. Karyawan dilarang mempergunakan inventaris maupun Aset Perusahaan untuk kepentingan pribadi kecuali yang merupakan bagian dari fasilitas jabatannya.

C. Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu tanggal 23 November 2012

- Pasal 1 Ayat (2)

Pihak Kedua (Pekerja) Wajib melaksanakan Fungsi, tugas dan wewenang dengan penuh tanggung jawab

- Pasal 2 Ayat (3)

Pihak Kedua wajib mematuhi tata tertib serta ketentuan-ketentuan lain yang berlaku di Perusahaan sebagaimana tercantum pada Peraturan Perusahaan maupun lampirannya

D. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

- Pasal 374:

“Penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang disebabkan karena ada hubungan kerja atau karena pencarian atau karena mendapat upah untuk itu, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun.”

Atas beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa, Penggugat telah melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak sebagaimana yang diatur di dalam Penjelasan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja

Halaman 20 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan bahwa:

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

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan”;

Dan, Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia, Tbk Pasal 46 Ayat (2) huruf a, c, dan d yaitu:

Pasal 46 Ayat (2) huruf a, c dan d:

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Perusahaan dapat pula terjadi apabila, Karyawan melakukan satu atau beberapa tindakan pelanggaran yang bersifat mendesak antara lain namun tidak terbatas pada:

- a. melakukan melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain di dalam menjalankan tugas dan Pekerjaan;
- c. menyalahgunakan wewenang dan/atau jabatan untuk kepentingan dan/atau keuntungan diri pribadi dan/atau orang lain;
- d. melakukan satu atau beberapa tindak pidana kejahatan baik di dalam maupun di luar Perusahaan;

Pemutusan hubungan kerja Tergugat kepada Penggugat sah dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

22. Bahwa perlu Tergugat tegaskan dalam jawaban gugatan ini, Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat poin 1, 23 dan 25 yang pada pokoknya menyebutkan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat dengan kata lain, dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat tersebut sangat tidak berdasar dan tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya terjadi dan terkesan Penggugat hanya menggunakan asumsinya sendiri dalam membuat gugatan ini;

23. Bahwa perlu Tergugat tegaskan kembali, mengenai dasar dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat, disebabkan karena Penggugat melakukan Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak, Pelanggaran Integritas,

Halaman 21 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



Standard Operating Procedure (SOP), Kode Etik, peraturan perusahaan dan tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan Tergugat. Oleh karena pelanggaran yang dilakukan Penggugat termasuk pelanggaran berat/ bersifat mendesak, selain karena tindakan dan motif yang Penggugat lakukan sebagaimana Tergugat jelaskan dalam Jawaban ini, juga karena jabatan Penggugat sewaktu bekerja merupakan jabatan yang seharusnya dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip kejujuran, memegang teguh kode etik serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku, bukan justru dimanfaatkan oleh Penggugat sendiri demi keuntungan pribadi Penggugat. Maka dari itu, Tergugat kemudian menindaklanjutinya dengan menjatuhkan sanksi pemutusan hubungan kerja (phk) melalui surat keputusan pemutusan hubungan kerja Nomor: 001/SDM-MIDI/KND/XI/2021 tanggal 25 November 2021 dan berakhir hubungan kerjanya efektif pada tanggal 27 November 2021, sebagaimana yang telah diatur di dalam ketentuan Pasal 46 Ayat (2) huruf a, c, d Peraturan Perusahaan PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk periode 2021 – 2023, yakni sebagai berikut:

Pasal 46 Ayat (2) huruf a, c, d, e, o dan q

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Perusahaan dapat pula terjadi apabila, Karyawan melakukan satu atau beberapa tindakan pelanggaran yang bersifat mendesak antara lain namun tidak terbatas pada:

- a. melakukan melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain di dalam menjalankan tugas dan Pekerjaan;
- b. menyalahgunakan wewenang dan/atau jabatan untuk kepentingan dan/atau keuntungan diri pribadi dan/atau orang lain;
- c. melakukan satu atau beberapa tindak pidana kejahatan baik di dalam maupun di luar Perusahaan;
- d. memberikan dan/atau menggunakan keterangan palsu atau yang dipalsukan termasuk dokumen sehingga dapat merugikan Perusahaan atau negara;
- e. dengan sengaja melakukan penyimpangan *Standard Operating Procedure* yang mengakibatkan kerugian Perusahaan;
- f. apabila Karyawan mempunyai itikad tidak baik melakukan kesalahan yang diatur dalam peraturan Perusahaan secara berulang kali dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Halaman 22 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Adapun sanksi yang dijatuhkan Tergugat tersebut diatas, telah sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 52 Ayat (2) dan Penjelasannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan bahwa:

“Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan”;

Dengan demikian, dalil gugatan Penggugat poin 1, 23 dan 25, yang pada pokoknya menyebutkan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat dengan kata lain dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat tersebut sangat tidak berdasar, tidak terang dan tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya terjadi dan terkesan Penggugat hanya menggunakan asumsinya sendiri dalam membuat Gugatan ini. Oleh sebab itu sudah sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim dapat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat atau setidaknya tidak dapat diterima.

Tidak tepat, tidak berdasar dan negada-negada dalil gugatan Penggugat mengenai perhitungan hak-hak Penggugat

24. Bahwa perlu Tergugat tegaskan dalam jawaban gugatan ini, Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat Posita poin 25 dan Petitum poin 6 dan 7 yang pada pokoknya menyebutkan mengenai perhitungan hak-hak Penggugat dan kewajiban Tergugat untuk membayar upah pesangon kepada Penggugat, dengan kata lain, dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat tersebut sangat tidak tepat, tidak berdasar dan dan terkesan Penggugat hanya menggunakan asumsinya sendiri dalam merumuskan dalil-dalil Gugatan Penggugat;

Bahwa perlu Tergugat tegaskan kembali bahwa tindakan penggelapan dalam jabatan yang dilakukan oleh Penggugat merupakan pelanggaran yang bersifat mendesak dan pelanggaran integritas yang bersifat sangat fatal, mengingat tujuan utama jabatan Penggugat tidak lain sebenarnya adalah untuk menerima dan melakukan pengecekan sales harian dari

Halaman 23 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



semua toko Alfamidi sesuai dengan *delivery* dan memastikan uang yang masuk ke rekening perusahaan dengan sumber/asal yang jelas dengan wajib berpedoman pada Nilai dan Budaya Kerja serta Standar Kompetensi Jabatan yang beberapa diantaranya adalah 'Integritas dan Orientasi Pada Prosedur Kerja'. Namun sebaliknya, Penggugat justru melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak dan pelanggaran integritas, serta menyalahi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh TERGUGAT. Maka dari itu, Tergugat kemudian menindaklanjutinya dengan menjatuhkan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/SDM-MIDI/KND/XI/2021 tanggal 25 November 2021 dan berakhir hubungan kerjanya efektif pada tanggal 27 November 2021.

25. Bahwa ketentuan mengenai hak akibat pemutusan hubungan kerja yang timbul karena pelanggaran yang bersifat mendesak secara jelas diatur di Pasal 52 Ayat (2) dan Penjelasannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan bahwa:

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

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Sejalan dengan hal tersebut, ketentuan mengenai Uang Pisah dan Uang Penggantian dan akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran bersifat mendesak telah diatur di Pasal 46 Ayat (3) *jo.* Pasal 48 Ayat (3) huruf c Peraturan Perusahaan PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk periode 2021 – 2023, yang menyebutkan bahwa:

- Pasal 46 Ayat (3)

Bagi Karyawan yang diputus hubungan kerjanya karena pelanggaran & yang bersifat mendesak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatas, dilaksanakan dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang undangan yang berlaku dan Karyawan berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan ini.



- Pasal 48 Ayat (3) huruf c

Uang Pisah karena Karyawan melakukan Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (2), adalah sebagai berikut:

- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun akan diberikan 75% dari Upah;

Atas dasar tersebut, maka dalil Gugatan Penggugat Posita poin 25 dan Petikum poin 6 dan 7 yang pada pokoknya menyebutkan mengenai perhitungan hak-hak Penggugat dan kewajiban Tergugat untuk membayar upah pesangon yang meliputi uang penghargaan masa kerja, uang perumahan serta pengobatan dan perawatan, uang penggantian hak cuti tahunan yang belum gugur, serta upah proses kepada Penggugat sangatlah tidak berdasar pada hukum positif yang berlaku di Republik Indonesia, tidak relevan dengan fakta yang sebenarnya terjadi, tidak memiliki kesinambungan dengan perkara *a quo*, dan terkesan Penggugat hanya menggunakan asumsinya sendiri dalam merumuskan dalil-dalil gugatan Penggugat.

Oleh sebab itu sudah sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim dapat menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat atau setidaknya tidak dapat diterima.

Tidak tepat dan mengada-ada gugatan Penggugat yang mendalilkan bahwa Tergugat memberikan tunjangan kepada Penggugat selama bekerja di PT MIDI UTAMA TBK Cabang Kendari

26. Bahwa perlu Tergugat tegaskan dalam jawaban gugatan ini, Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada poin 16, 17, 18, 19, 20 dan 21 karena tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya terjadi, tidak berdasar pada bukti apapun dan terkesan Penggugat hanya menggunakan asumsinya sendiri dalam membuat Gugatan ini;

27. Adapun yang perlu Tergugat tegaskan bahwa, pada faktanya Penggugat selama bekerja di PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk Cabang Kendari telah mendapatkan Tunjangan Apresiasi berupa Tunjangan Transportasi dan Tunjangan Biaya Hidup sebesar Rp1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah), sebagaimana yang telah diatur di dalam *Standard Operating Procedure* (SOP) Nomor: MUI/KEVB/HC/025 tentang Kebijakan Tunjangan Pindah dan Peraturan Perusahaan;

28. Bahwa dalam proses pindah/mutasi Penggugat dari Cabang Manado ke Cabang Kendari pun telah mendapat persetujuan Penggugat sendiri bersamaan dengan seluruh Komponen Tunjangan Pindah yang telah diketahui oleh Penggugat Lebih lanjut, atas proses tersebut Penggugat telah membuat dan menandatangani sendiri *Checklist* Komponen



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tunjangan Pindah yang mana telah diketahui dan disetujui oleh atasan Penggugat. Oleh sebab itu, Sangat tidak berdasar, mengada-ada, dan tanpa bukti yang jelas mengenai dalil gugatan Penggugat yang menyebutkan bahwa Penggugat tidak mendapatkan Tunjangan dari Tergugat.

Untuk itu, sudah sepantasnya dan berharap kebijaksanaan dari Yang Mulia Majelis Hakim pada perkara *a quo*, untuk mengesampingkan dalil dalil gugatan Penggugat tersebut.

Tergugat telah beritikad baik dengan tetap menempuh proses perselisihan hubungan industrial walaupun Penggugat tidak memenuhi hak Tergugat untuk mendapatkan ganti kerugian sesuai dengan yang dinyatakan/diakui Penggugat atas penggelapan dalam jabatan yang dilakukan oleh Penggugat

29. Bahwa Penggugat sampai dengan saat ini masih memiliki kewajiban untuk mengembalikan uang sebesar sebesar Rp18.180.000,00 (delapan belas juta seratus delapan puluh ribu rupiah) atas penggelapan yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat. Itikad baik Tergugat senantiasa ditunjukkan dengan tetap menjalani proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sejak adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/SDM-MIDI/KND/XI/2021 tanggal 25 November 2021, Panggilan Mediasi I, II, dan III sampai dengan keluarnya Surat Anjuran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor: 565/158/2022 tanggal 4 Maret 2022 yang memberikan anjuran dengan beberapa pertimbangan dari Mediator yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa perselisihan diakui para pihak berawal dari adanya penggelapan uang perusahaan yang dilakukan oleh Pihak Pekerja sebesar Rp21.180.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah) secara bertahap sejak tahun 2020 sampai dengan bulan Oktober 2021 yang menurut pengakuan pihak pekerja dipergunakan untuk kepentingan pribadi Pekerja, seharusnya kebutuhan-kebutuhan tersebut diupayakan dimusyawarahkan dalam perusahaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan, bukannya langsung mempergunakan atau mengambilnya sendiri;
- Bahwa akibat perbuatan pekerja tersebut menimbulkan kerugian terhadap perusahaan sebagaimana dituangkan dan diakui dalam Surat Pernyataan tanggal 22 November 2021 yang diandatangani oleh Pekerja;

Halaman 26 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa kemudian pihak Pekerja tidak dapat menyerahkan sisa uang Perusahaan per tanggal 25 November 2021 sebagaimana disepakati para pihak, sehingga pihak Perusahaan mengeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/SDM-MIDI/KND/XI/2021 tanggal 25 November 2021, hal ini dapat dibenarkan karena perbuatan pekerja telah merugikan perusahaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk;
- Bahwa oleh karena pelanggaran tersebut termasuk pelanggaran yang mendesak

Selanjutnya, atas pertimbangan tersebut Mediator lalu memberikan Anjuran guna Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Agar Perusahaan membayar Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 40 Ayat (4).

Tidak berdasar Penggugat menurut putusan dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun dilakukan upaya-upaya hukum (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*)

- Uang Pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.

30. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Posita poin 26 Posita dan poin 9 Petitum gugatan Penggugat;

31. Bahwa syarat putusan serta merta menurut Pasal 180 HIR, Pasal 191 RBg, dan Pasal 54 Rv adalah :

- a. Gugatan didasarkan atas suatu alas hak yang berbentuk akta otentik;
- b. Didasarkan atas akta dibawah tangan yang diakui atau yang dianggap diakui jika putusannya dijatuhkan secara verstek;
- c. Didasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Bahwa mengacu kepada syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam putusan serta merta berdasarkan Pasal 180 HIR, Pasal 191 RBg, dan Pasal 54 Rv dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000, tidak ada satupun gugatan Penggugat yang memenuhi persyaratan tersebut diatas. Sehingga sudah sepatutnya dan sepentasnya apabila permohonan tersebut ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

Tergugat *mensomir* Penggugat untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya

32. Bahwa Tergugat *mensomir* Penggugat untuk membuktikan dalil-dalil dalam gugatan Penggugat

Halaman 27 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hal ini sesuai dengan Ketentuan Pasal 283 RBG (RDS = Reglemen Daerah Seberang), yaitu:

“Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut”.

Pasal 1865 KUHPerdara yang menyebutkan:

“Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau, guna meneguhkan haknya sendiri maupun membantah suatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut”.

Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No.1211K/Sip/1971, tanggal 15 April 1972, yang berbunyi:

“siapa yang mendalilkan sesuatu, haruslah membuktikan dalilnya”.

33. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat untuk selain dan selebihnya, karena seandainya pun benar -*quod non*- adalah tidak relevan. Bahwa berdasarkan uraian dan dalil-dalil yang Tergugat sampaikan di atas, mohon agar Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

- Menerima dan mengabulkan *Eksepsi* Tergugat untuk seluruhnya;
- Menolak gugatan Penggugat atau menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

Dalam Pokok Perkara

- Menerima dan Mengabulkan dalil-dalil Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan sah dan sesuai hukum yang berlaku, pemutusan hubungan kerja antara Penggugat atas nama Sabarudin dan Tergugat, berdasarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/SDM-MIDI/KNP/XI/2021 tanggal 25 November 2021 atas dasar Pelanggaran Berat/Bersifat Mendesak sesuai Pasal 46 Ayat 2, huruf a, c dan d Peraturan Perusahaan PT MIDI UTAMA INDONESIA Tbk *jo.* Pasal 52 Ayat (2) dan Penjelasan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Menetapkan hak Penggugat sesuai Pasal 52 Ayat 2 Peraturan Pemerintah

Halaman 28 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

- Menolak, permohonan sita jaminan atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat yang diajukan Penggugat;
- Menolak, permohonan atas Putusan secara serta merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) yang diajukan oleh Penggugat;
- Membebaskan biaya perkara kepada Penggugat.

ATAU

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* berpendapat lain mohon dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara sidang;

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

1. Foto copy dari foto copy Surat Kesepakatan kerja waktu tidak tertentu pada tanggal 23 November 2012, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa memperlihatkan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-1;
2. Ceklist komponen tunjangan pindah Makassar-Manado dan Manado-Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan halaman 1 sesuai dengan asli dan halaman 2 tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda P-2;
3. Asli dan foto copy satu rangkap rekening tahapan dan mutase harian BCA Periode Oktober 2021 sampai dengan Januari 2022, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-3;
4. Asli dan foyo copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 001/SDM-MIDI/KND/XI/2021, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-4;
5. Foto copy dari foto copy Surat Pernyataan atas nama Sabaruddin, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda P-1diberi tanda P-5;
6. Asli dan foto copy kwitansi penerimaan uang dari Sabaruddin, diberi tanda yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-6;

Menimbang, bahwa dipersidangan juga Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk menghadirkan saksi, akan

Halaman 29 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



tetapi sesuai waktu yang telah ditentukan Penggugat tidak menggunakan haknya untuk mengadirkan saksi;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Foto copy dari foto copy Surat Kuasa atas nama SABARUDDIN sebagai pemberi Kuasa, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-1;
2. Print Out Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 1971 tentang surat Kuasa, dan surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 6 tahun 1994 tentang Surat Kuasa Khusus, yang telah diperiksa dan tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-2a dan T-2b;
3. Foto copy dari buku Hukum Acara Perdata M. Yahya Harahap, S.H., yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-3;
4. Foyo copy dari Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang telah diperiksa dan dicocokkan, bermaterai cukup diberi tanda T-4;
5. Foto copy dari buku Hukum Acara Perdata M. Yahya Harahap, S.H., yang telah diperiksa dan dicocokkan, bermaterai cukup diberi tanda T-5;
6. Asli dan foto copy Surat Kesepakatan Kerja waktu tidak tertentu, Tata Tertib dan Ceklist Komponen Tunjangan Pindah, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, diberi tanda T-6 a, T-6b dan T-6 c;
7. Asli dan foto copy Surat Keputusan No. 313643/SDM-MIDI/12-16 tentang Penetapan Karyawan, Uraian Jabatan, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-7 a dan T-7 b;
8. Asli dan foto copy Berita Acara Pelksanaan Stock Opname Kas, no BAP : 001/MU-BAP/CASHIER COLLECTION/XI/2021 dan Form Pemeriksaan Besar, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-8 a dan T-8 b, T-8c dan T-8 d;
9. Asli Dan foto copy Surat Pernyataan yang buat oleh Sabaruddin, tanda terima, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-9.a dan T-9b;
10. Peraturan Perusahaan PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk. Periode 2019-2021 dan periode 2021-2023, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi Tanda T-10;
11. Foto copy dari buku Kitab Uandang-Undang Hukum Pidana, yang telah diperiksa dan dicocokkan, bermaterai cukup diberi tanda T-11;

Halaman 30 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



12. Foto copy dari foto copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor :001/SDM-MIDI/KND/XI/2021, dan Surat Keterangan Kerja, Keputusan Kepegawaian dan EXIT CLEARANCE FORM, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-12 a, T-12b, T-12c, T-12.d;
13. Surat Lembaga Bantuan Hukum Kendari, Nomor 086/LBH-K/XII/2021 tanggal 1 November 2021 dan Surat PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk. Nomor: 001/SDM-MIDI/KND/XII/2021, yang telah diperiksa dan dicocokkan T13.a, sesuai dengan asli T13.b. tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-10;
14. Asli dan foto copy Surat dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kendari perihal: Panggilan Mediasi I, II, dan panggilan Mediasi III, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-14.a, T-14.b, dan T-14.c.;
15. Asli dan foto copy surat dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Prov. Sulawesi Tenggara, perihal Anjuran, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-15;
16. Foto copy Print Out dari sistim reka Pembayaran hak Karyawan keluar, yang telah diperiksa dan dicocokkan, bermaterai cukup diberi tanda T-16;
17. Print Out Slip Gaji Penggugat bulan November 2021, yang telah diperiksa dan dicocokkan, diberi tanda T-17;
18. Print dari Sistim tentang SOP tentang Kebijakan Tunjangan Pindah, diberi tanda T-18;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi dan/atau ahli yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi FANDI SETIAWAN, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
 - Bahwa setahu saksi Penggugat pernah kerja di PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk.;
 - Bahwa saksi tidak tahun sejak kapan Penggugat bekerja di PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk. namun sejak tahun 2019 Penggugat mulai kerja PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk. Cab. Kendari dan sebelumnya Penggugat sudah kerja di PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk.;
 - Bahwa saksi yang lebih dulu kerja di Kendari dari penggugat;
 - Bahwa Setahu saksi sebelumnya Penggugat kerja di Makassar;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahun saksi Penggugat berhenti kerja sejak tanggal 27 November 2021;
- Bahwa setahu saksi Penggugat keluar karena pelanggaran mendesak yaitu melakukan kesalahan menyalahgunakan kewenangan mengambil uang perusahaan sejumlah Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah);
- Bahwa setahu saksi Tindakan yang dilakukan perusahaan pada tanggal 15-16 November 2021 saya mendampingi teman-teman melakukan SO pengecekan fisik, saat itu saya saksikan saat dilakukan SO;
- Bahwa prosesnya uang fisik dihitung, data yang masuk harus sesuai dengan fisik;
- Bahwa sepengetahuan saksi saat itu hasilnya ada selisih Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah);
- Bahwa Saat itu saksi belum tahu hasilnya nanti tanggal 22 November 2021 hasil SO baru saya tahu, dan hasil SO saksi tahu kalau ada temuan selisih Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah);
- Bahwa saksi tidak tahu apakah uang sejumlah Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah) diambil sekaligus atau tidak;
- Bahwa saksi dengar Perusahaan melakukan Interogasi kepada SABARUDIN (Penggugat) dan saat Interogasi Penggugat mengakui telah mengambil uang perusahaan tersebut dan Penggugat membuat Surat Pernyataan;
- Bahwa saksi pernah lihat Surat Pernyataan tersebut yang isinya bahwa Penggugat mengambil uang tersebut;
- Bahwa setahu saksi perusahaan melakukan tindakan persuasif oleh kantor cabang, melalui atasan pak SABARUDIN (Penggugat) yaitu Ibu NINING PERMATASARI dan dari Bagian Personalia;
- Bahwa saksi tahu ada pertemuan;
- Bahwa hasil dari pertemuan tersebut pihak perusahaan meminta kooperatif dari Penggugat untuk mengganti uang perusahaan tersebut;
- Bahwa setahu saksi setelah ada musyawarah sepakat agar Penggugat mengganti uang tersebut namun Penggugat tidak semua mengganti uang tersebut, saat itu Penggugat menitip uang Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) dengan janji 3 (tiga) hari setelahnya akan menyelesaikan kekurangannya jika dalam tenggang waktu tersebut tidak di penuhi Penggugat bersedia menerima tindakan dari perusahaan dan saat itu Penggugat tidak menyelesaikan kekurangannya tersebut;

Halaman 32 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



- Bahwa setahu saksi ada rapat lagi agar penggugat membayar kekurangan tersebut;
- Bahwa hal tersebut hanya saksi dengar saja;
- Bahwa setahu saksi saat dilaksanakan rapat tersebut Penggugat sudah tidak masuk kerja;
- Bahwa saksi tidak tahu kenapa Penggugat tidak masuk kerja lagi;
- Bahwa Setelah tidak jadi mengembalikan uang tersebut saksi diperintahkan untuk memfasilitasi ibu NINING melaporkan Penggugat ke kantor Polisi karena saat itu Penggugat tidak kreatif lagi;
- Bahwa saksi tidak tahu apa yang dilaporkan oleh ibu NINING karena saat di karena saya hanya diluar;
- Bahwa Surat Keputusan PHK tanggal 25 November 2021, efektifnya berlaku tanggal 27 November 2021;
- Bahwa secara bentuk surat tersebut saksi tidak tahu;
- Bahwa setelah muncul surat PHK yang bersangkutan saksi tidak tahu lagi apakah Penggugat masuk kerja atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu kelanjutan proses di Polres terkait Penggugat;
- Bahwa yang saksi tahu Penggugat merupakan Karyawan Tetap PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji Penggugat di perusahaan;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat sebelumnya bekerja di Makassar;
- Bahwa saksi tidak tahu Pengggat bermohon dimana ketika masuk kerja;
- Bahwa setahu saksi PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk ada tunjangan Apresiasi dan ada diatur lagi dalam SOP dan Peraturan Organisasi;
- Bahwa saksi tidak pernah membaca SOP, tetapi saksi punya filenya;
- Bahwa saksi tidak tahu Besarnya tunjangan Apresiasi penggugat namun saat itu Penggugat belum memenuhi *grade* sehingga tidak dapat;
- Bahwa sepengetahuan saksi untuk tunjangan apresiasi seharusnya tidak dapat karena belum memenuhi *grade*;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat dapat tunjangan Apresiasi atau tidak;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah tunjangan perpindahan beda-beda atau sama;
- Bahwa sepengetahuan saksi pindah dari Makassar ke Kendari dihitung yang penting memenuhi *grade*-nya;
- Bahwa saksi tidak tahu Apakah penggugat dapat tunjangan rumah, namun bisa dapat tunjangan rumah jika memenuhi Jabatan sesuai SOP;

Halaman 33 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



- Bahwa saksi tidak tahu untuk jabatan Penggugat saya tidak tahu berapa pertahun;
 - Bahwa tunjangan rumah untuk saksi Rp14.500.000,00 (empat belas juta lima ratus) per tahun;
 - Bahwa setahu saksi Saat itu *grade* Jabatan Penggugat lebih tinggi Jabatan saksi;
 - Bahwa Saksi benarkan bahwa bukti surat bertanda T-10.c adalah SOP yang berlaku di PT. MIDI UTAMA INDONESIA;
 - Bahwa setahu saksi SOP tersebut bisa di akses oleh semua karyawan dengan menggunakan user dan password pribadi;
 - Bahwa saksi tidak tahu bagaimana kinerja Penggugat;
 - Bahwa tunjangan Apresiasi, anak di Makassar dan Kendari sama;
 - Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat dapat tunjangan Apresiasi atau tidak;
 - Bahwa saksi tidak tahu Penggugat dapat tunjangan angkut barang atau tidak;
 - Bahwa saksi tidak tahu bahwa Penggugat pernah kerja di Manado;
 - Bahwa saksi tidak pernah dengar tentang kelakuan Penggugat;
 - Bahwa saksi tidak tahu ketika diperlihatkan Bukti Surat T.6.C, karena saksi belum pernah melihat bukti surat tersebut;
 - Bahwa ketika diperlihatkan Bukti Surat T.6.a kepada saksi berupa tanda tanda tangan saksi membenarkan;
 - Bahwa saksi tahu ketika diperlihatkan bukti surat bertanda T-8.b;
2. Saksi NINING PERMATASARI, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat di Kendari;
 - Bahwa Sebelumnya saksi di Samarinda dan saya masuk di Kendari tahun 2019;
 - Bahwa saksi lupa sejak kapan Penggugat masuk di Kendari namun saya lebih duluan saya yang masuk di Kendari;
 - Bahwa saksi ikut dalam musyawarah masalah Penggugat, karena saat itu saksi dipanggil oleh Penggugat;
 - Bahwa awalnya saksi tidak tahu apa yang dimusyawarahkan, namun saya disampaikan bahwa ada selisih uang fisik dengan transaksi di Sistim;
 - Bahwa setahu saksi awalnya penggugat menjelaskan bahwa selisih karena Penggugat menyetor duluan ke Bank sebelum diinput dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sistim lalu saya tanya Penggugat dan penggugat bilang menyeter dualuan ke Bank sebelum diinput karena nanti Bank tutup, awalnya saya percaya namun saya lihat roman penggugat saya tidak percaya lalu saya tanya kamu pakai uang tersebut dan Penggugat menjawab uang tersebut dipakai Penggugat;

- Bahwa setahu saksi Penggugat menerangkan uang tersebut dipakai untuk pembayaran Online dan biaya sekolah anaknya;
- Bahwa setahu saksi nilai yang diakui oleh Penggugat bukan Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah) namun nilai hitungan data selisih Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah);
- Bahwa dari saksi menyampaikan kepada Penggugat untuk mengganti uang tersebut namun Penggugat tidak membayar semua uang selisih tersebut karena penggugat tidak ada uangnya;
- Bahwa stok opname tanggal 15 November 2021;
- Bahwa saksi tidak tahu kapan Penggugat di PHK;
- Bahwa setelah ada PHK Penggugat menyerahkan uang sejumlah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah);
- Bahwa setahu saksi ada uang dari perusahaan yang ditransfer kepada Penggugat nilainya Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah);
- Bahwa setahu saksi uang senilai Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) informasi dari personalia uang tersebut adalah uang pisah atau cuti;
- Bahwa setahu saksi sisa dari uang Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah) tidak ada khabar lagi, dan sampai sekarang Penggugat tidak mengembalikan;
- Bahwa setahu saksi Penggugat karyawan tetap di PT. MIDI UTAMA INDONESIA;
- Bahwa saksi tidak tahu gaji Penggugat;
- Bahwa di tempat kerja saksi ada karyawan kontrak dan ada karyawan tetap;
- Bahwa setahu saksi ketika orang dimutasi diberikan tunjangan luar pulau, apresiasi, sekolah, tempat tinggal, tunjangan isi rumah dan tunjangan angkut pakaian;
- Bahwa setahu saksi tunjangan tersebut dibayarkan diluar gaji;
- Bahwa setahu saksi tunjangan apresiasi diberikan setiap bulan, sedangkan tunjangan yang lain hanya satu kali saja diberikan;
- Bahwa setahu saksi tunjangan apresiasi beda per wilayah dan ada ketentuannya namun saya tidak tahun;

Halaman 35 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

- Bahwa setahu saksi komponen gaji atau Upah di PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk. yaitu Gaji kotor dan uang makan yang saya tahu;
- Bahwa saksi terima tunjangan pindah antar pulau;
- Bahwa saksi tidak tahun apakah Penggugat terima tunjangan antar pulau juga saat pindah;
- Bahwa setahu saksi kalau ada karyawan yang pindah personalia yang periksa ceklist tunjangan yang dibayarkan;
- Bahwa ketika saksi diperlihatkan bukti surat ceklist mutasi kepada saksi, saksi membenarkan;
- Bahwa setahu saksi setiap karyawan yang dimutasi ada biaya mutasinya;
- Bahwa terhadap uang selisih Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah) temuan tersebut dari pengakuan Penggugat diambil dari tahun 2020;
- Bahwa setahu saksi Nilai Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah) untuk satu toko;
- Bahwa setahu saksi dari pengakuan Penggugat dalam satu minggu satu kali mengambil dan satu bulan kadang 3 (tiga) kali;
- Bahwa setahu saksi Kalau ada pemeriksaan yang diperiksa bukan brand kas saja, untuk transaksi harus disetorkan semua hari itu juga;
- Bahwa setahu saksi dari pengakuan Penggugat uang senilai Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah) tersebut dipakai untuk bayar Online dan kebutuhan anak sekolah, namun saat membuat surat pernyataan Penggugat mengatakan karena tidak mendapat uang mutasi;
- Bahwa saksi lihat ada pemberian uang senilai Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) kepada penggugat untuk uang pisah;
- Bahwa Saat itu penggugat perlihatkan *screenshot* uang transfer senilai Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah), lalu saksi anjurkan untuk ke Personalia menanyakan uang tersebut;
- Bahwa saksi tahu uang pisah karena saya dengar diberikan uang pisah dan penggugat memperlihatkan *screenshot* uang transfer, namun untuk lebih jelasnya saat itu saya anjurkan kepada penggugat menanyakan ke bagian personalia;
- Bahwa setahu saksi kinerja Penggugat bagus;
- Bahwa setahu saksi Penggugat pernah melakukan pelanggaran;
- Bahwa setahu saksi pelanggaran Penggugat lupa memakai baju seragam;

Halaman 36 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



- Bahwa setahu saksi tidak ada tunjangan transportasi, cenderung ke tunjangan Apresiasi;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat menerima tunjangan transportasi;
- Bahwa setahu saksi terkait biaya hidup ada biaya anak da biaya rumah;
- Bahwa dampak dari persoalan dengan adanya perbuatan Penggugat menimbulkan kepercayaan di Departemen saksi tidak ada lagi, sedangkan untuk perusahaan menimbulkan kerugian yang seharusnya uang yang diambil penggugat tersebut masuk di rekening perusahaan;
- Bahwa pakaian karyawan diatur oleh perusahaan;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat menerima tunjangan apresiasi atau tidak;
- Bahwa saksi menjabat sebagai manajer;
- Bahwa setahu saksi Penggugat sebagai officer;
- Bahwa setahu saksi kalau Officer seperti Penggugat harusnya dapat tunjangan Apresiasi;
- Bahwa saksi tidak tahu tunjangan Apresiasi yang seharusnya di dapat penggugat;
- Bahwa setahu saksi saat penggugat di panggil musyawarah dan Penggugat mengakui telah mengambil uang perusahaan senilai Rp.21.000.000.00 (dua puluh satu juta rupiah), Penggugat bilang dipakai bayar online dan biaya anaknya;
- Bahwa setahu saksi ceklist komponen pindah antar daerah bisa beda;
- Bahwa setahu saksi saat Penggugat pindah dari Manado-Makassar dapat biaya pindah;
- Bahwa setahu saksi dari Manado ke Kendari Penggugat tidak dapat biaya pindah dan saya dengar informasi karena Penggugat pindah di Kendari atas permintaan sendiri, namun aturannya saya tidak tahu kenapa sampai tidak dapat;
- Bahwa Penggugat dari Kendari orang Raha;
- Bahwa setahu saksi Penggugat pindah di Kendari atas permintaan sendiri dari Bagian Personalia;
- Setahu saksi ada juga Karyawan pindah atas permintaann sendiri tidak diberikan biaya pindah dan biaya rumah;
- Bahwa saat Diperlihatkan bukti surat T-6.c kepada saksi, apakah bukti surat tersebut ceklist mutasi Penggugat, saksi membenarkan;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa tunjangan apresiasi;

Halaman 37 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



- Bahwa setahu saksi Penggugat seharusnya dapat tunjangan rumah, dan anak dapat, tetapi dalam ceklist mutasi Penggugat tidak dapat, Penggugat pindah adalah promosi nanti setelah memenuhi *grade*-nya baru bisa dibayarkan;
- Bahwa setahu saksi Penggugat saat itu mengeluh tidak dapat biaya tempat tinggal karena *grade*-nya 7 yang dapat kecuali sudah mencapai *grade* 9;
- Bahwa setahu saksi Penggugat di PHK karena mengambil uang perusahaan senilai Rp.21.000.000.00 (dua puluh satu juta rupiah);
- Bahwa setahu saksi laporan polisi tidak dilanjutkan atas perintah dari pusat;
- Bahwa setahu saksi mutasi antar pulau kalau belum memenuhi *grade* 9 (sembilan) tidak dibayarkan;
- Bahwa setahu saksi Penggugat pindah keinginan pribadi sehingga tidak dapat kecuali sudah dapat *grade* 9 (sembilan) baru bisa dapat;
- Bahwa ketika diperlihatkan Bukti Surat T.6.C, saksi membenarkan kalau bukti *checklist* tersebut saksi pernah lihat;
- Bahwa Penggugat awalnya mengeluh tetapi setelah saya informasikan bahwa Penggugat tidak dapat tunjangan mutasi Penggugat tidak mengeluh lagi;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 4 Agustus 2022;

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

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;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Surat Kuasa Khusus Penggugat tidak sah dan cacat formil karena syarat dan formulasinya tidak terpenuhi;
 - a. Surat Kuasa Khusus tanggal 29 November 2021 tidak memenuhi syarat dan formulasi surat kuasa khusus, dimana Surat Kuasa

Halaman 38 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



- Khusus Penggugat tidak menyebutkan/mencantumkan kompetensi relatif pada Pengadilan Negeri atau Pengadilan Hubungan Industrial mana kuasa diperuntukan mewakili kepentingan pemberi kuasa;
- b. Bahwa Penggugat didalam memberikan Surat Kuasa Khusus kepada kuasa hukumnya, tidak memenuhi seluruh syarat formil pemberian Surat Kuasa Khusus sesuai yang diatur di dalam Pasal 123 Ayat (1) HIR;
2. Bahwa objek yang digugat telah keliru (*error in objecto*) dan/atau tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) karena penggugat telah salah/tidak teliti/lalai dalam menentukan dan/atau merumuskan jenis perselisihan antara Tergugat dan Penggugat pada perihal Gugatan *a quo*, sehingga atas gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut, oleh hukum *cq.* Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, tidak dapat diidentifikasi objek sengketanya secara jelas (*Error In Objecto*);
3. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) karena penggugat tidak konsisten dan tidak adanya kesinambungan antara posita dan petitum;
4. Bahwa gugatan diajukan berdasarkan motif dan itikad buruk demi memperoleh keuntungan finansial;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang Surat Kuasa Khusus Penggugat tidak sah dan cacat formil karena syarat dan formulasinya tidak terpenuhi;

Menimbang bahwa berdasarkan eksepsi Penggugat menyatakan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 November 2021 tidak memenuhi syarat dan formulasi Surat Kuasa Khusus, dimana Surat Kuasa Khusus Penggugat tidak menyebutkan/mencantumkan kompetensi relatif pada Pengadilan Negeri atau Pengadilan Hubungan Industrial mana kuasa diperuntukan mewakili kepentingan pemberi kuasa;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut Penggugat menanggapi pada pokoknya bahwa Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara mutatis mutandis bahwa ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, maka diajukan pada wilayah Pengadilan Hubungan Industrial dimana pekerja bekerja atau perusahaan melakukan usaha dan Surat Kuasa Khusus Penggugat tertanggal 29 November 2021 secara jelas menyebutkan baik Penggugat dan Tergugat beralamat di provinsi Sulawesi Tenggara dengan demikian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat menjadi kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari;

Halaman 39 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 1971 Tentang Surat Kuasa Khusus, pada intinya surat edaran tersebut menyatakan bahwa Mahkamah Agung mencabut kembali Surat Edaran masing-masing tanggal 19 Januari 1959 No.2/1959 dan tanggal 30 Juli 1962 No.5/1962 Tentang Petunjuk Penyempurnaan surat kuasa khusus, seperti yang didalilkan pada eksepsi Tergugat;

Menimbang bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 1994 tentang Surat Kuasa Khusus untuk masalah perdata memberikan petunjuk untuk menciptakan keseragaman dalam hal pemahaman terhadap Surat Kuasa Khusus yang diajukan oleh para pihak berperkara kepada Badan-badan Peradilan, maka Surat Kuasa harus bersifat khusus dan menurut Undang-undang harus dicantumkan dengan jelas bahwa surat kuasa itu hanya dipergunakan untuk keperluan tertentu, dan dalam perkara *a quo* surat kuasa khusus Penggugat sudah secara jelas menyebutkan Penggugat dan Tergugat sebagai pihak dalam perkara *a quo*;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim Akan mempertimbangkan eksepsi tergugat mengenai Penggugat di dalam memberikan Surat Kuasa Khusus kepada kuasa hukumnya, tidak memenuhi seluruh syarat formil pemberian Surat Kuasa sesuai yang diatur di dalam Pasal 123 Ayat (1) HIR;

HIR adalah singkatan dari *Herzien Inlandsch Reglement* yang sering diterjemahkan menjadi Reglemen Indonesia Yang Diperbaharui, yaitu hukum acara dalam persidangan perkara perdata maupun pidana yang berlaku di pulau Jawa dan Madura. Reglemen ini berlaku di jaman Hindia Belanda, tercantum di Berita Negara, hal ini berarti Pasal 123 Ayat (1) HIR hanya diberlakukan untuk wilayah Jawa dan Madura dan tidak dapat diberlakukan di dalam perkara ini, dikarenakan perselisihan antara Penggugat dan Tergugat terjadi diluar pulau Jawa dan Madura, sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang bahwa dalam Surat Kuasa Khusus yang diserahkan di dalam berkas perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial perkara Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi telah jelas dituliskan bahwa dalam perkara perselisihan hubungan industrial yang menjadi Penggugat dalam perkara *a quo* adalah SABARUDIN dan yang menjadi Tergugat adalah PT.MIDI UTAMA INDONESIA Tbk Cabang Kendari, dimana sudah secara jelas diuraikan bahwa Penggugat dan Tergugat berkedudukan hukum di Kota Kendari yang merupakan wilayah hukum pengadilan hubungan industrial, sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tersebut haruslah ditolak;

Halaman 40 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan poin Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas, kabur *obscuur libel* dikarenakan Penggugat telah salah/tidak teliti/lalai dalam menentukan dan/ atau merumuskan jenis perselisihan antara Tergugat dan Penggugat pada perihal Gugatan *a quo*, serta Penggugat tidak konsisten dan tidak adanya kesinambungan antara posita dan petitum

Menimbang, bahwa Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada intinya Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim berpendapat dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tidak bisa dipungkiri terdapat hak-hak lain atas adanya hubungan kerja maupun hak atas putusnya hubungan kerja, dan mengenai perselisihan dimaksud, akan dipertimbangkan dalam pokok perkara sehingga sehingga eksepsi Tergugat tidak berdasar untuk dikabulkan dan harus ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan poin Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat diajukan berdasarkan motif dan itikad buruk demi memperoleh keuntungan finansial;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tersebut telah masuk dalam pokok perkara, dimana masih memerlukan pembuktian lebih lanjut tentang ada atau tidaknya hak Penggugat atau sekedar itikad buruk demi memperoleh keuntungan finansial, sehingga terhadap eksepsi Tergugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas, Majelis hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak.

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

Halaman 41 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 26 November 2012 dengan jabatan sebagai kasir Colektion di Makassar dan pada tahun 2016 di mutasi ke Manado sebagai Officier kasir Colektion, selanjutnya pada bulan Agustus 2019 dimutasi ke Kendari sebagai Officer Colektion dengan gaji setiap bulan sebesar Rp4.218.351,00 (empat juta dua ratus delapan belas tiga ratus lima puluh satu rupiah);
2. Bahwa tugas Penggugat pada bagian Officier Colektion adalah menghitung dan mengumpulkan hasil penjualan toko dan kemudian di setor ke Bank;
3. Bahwa Penggugat merupakan atau tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Pekerja Tetap;
4. Bahwa sengketa Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat berawal dari terjadinya selisih uang Perusahaan sebesar Rp21.180.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah) sehingga mengakibatkan Perusahaan mengalami kerugian;
5. Bahwa Tergugat membebankan kerugian tersebut kepada Penggugat, padahal uang tersebut terpaksa Penggugat gunakan untuk biaya sewa rumah dan sekolah anak-anak karena tunjangan luar pulau yang harus diperoleh Penggugat yaitu sewa rumah dan pendidikan anak tidak di penuhi oleh Perusahaan;
6. Bahwa akibat terjadinya kerugian perusahaan, Penggugat telah mengembalikan sejumlah uang sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) sebagai bentuk pembayaran dan sisanya akan di kembalikan pemohon pada tanggal 25 November 2021;
7. Bahwa pada tanggal 25 November 2021 Penggugat belum menyerahkan sisa uang sebesar Rp18.180.000,00 (delapan belas juta seratus delapan puluh ribu rupiah);
8. Bahwa pada tanggal 25 November 2021 pihak Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja dengan Nomor:001/SDM-MIDI/KNND/XI/2021 terhadap Penggugat;
9. Bahwa karena Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, dan belum ada keputusan tentang PHK dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial maka Penggugat masih merupakan pekerja dari Tergugat dan Tergugat diwajibkan membayar upah proses selama 6 bulan berturut-turut;
10. Bahwa karena Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada Penggugat. Sehingga Tergugat diwajibkan untuk membayar Uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang perumahan serta

Halaman 42 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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)



pengobatan dan perawatan, uang penggantian hak cuti yang belum gugur serta upah proses secara Tunai dan tanpa diangsur;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawaban telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah mantan Pekerja pada Tergugat yang bekerja sejak tanggal 23 November 2012 berdasarkan perjanjian waktu tidak tertentu;
2. Bahwa untuk menunjang jabatannya, Penggugat diberikan fasilitas tunjangan apresiasi sebesar Rp1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) sesuai jabatan yang dimiliki Penggugat;
3. Bahwa Penggugat telah melakukan Pelanggaran yang bersifat mendesak, pelanggaran Integritas, *Standard Operating Procedure* (SOP), Kode Etik, Peraturan Perusahaan dan Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan yang menyebabkan kerugian bagi Perusahaan Tergugat senilai Rp21.180.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah);
4. Bahwa Penggugat dengan sengaja mengambil uang setoran toko milik Tergugat dan dipergunakannya untuk kepentingan pribadi Penggugat;
5. Bahwa pada tanggal 22 November 2021 Penggugat menyerahkan uang sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) sebagai bentuk pertanggungjawaban Penggugat kepada Tergugat, yang kemudian sisanya akan diselesaikan pada tanggal 25 November 2021 dan dimana jika Penggugat tidak melunasi dalam jatuh tempo tersebut maka bersedia menerima sanksi dari Tergugat;
6. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja pada Penggugat dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, pelanggaran Integritas, *Standard Operating Procedure* (SOP), Kode Etik, Peraturan Perusahaan dan Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan;
7. Bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berakhir efektif pada tanggal 27 November 2021 berdasarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor:001/SDM-MIDI/KND/XI/2021 tanggal 25 November 2021;
8. Bahwa jabatan terakhir Penggugat adalah Officier Colektion dengan upah yang diberikan perbulan sebesar Rp4.218.351,00; (empat juta dua ratus delapan belas tiga ratus lima puluh rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 pada Tergugat, PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk. dengan jabatan terakhir sebagai *officier collection* dengan gaji terakhir sebesar Rp4.218.351,00, (empat juta dua ratus delapan belas tiga ratus lima puluh satu rupiah) dengan berdasarkan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT);
2. Bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 27 November 2021 dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun;
3. Bahwa Penggugat telah menggelapkan uang perusahaan sebesar Rp21.180.000,00 ((dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah);
4. Bahwa Penggugat telah mengembalikan sejumlah uang sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) sebagai bentuk pembayaran dan sisanya akan dikembalikan Penggugat pada tanggal 25 November 2021;
5. Bahwa Penggugat belum menyerahkan sisa uang sebesar Rp18.180.000,00 (delapan belas juta seratus delapan puluh ribu rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini;

Menimbang, bahwa bukti surat yang dihadirkan di dalam persidangan yang tidak ada relevansinya dengan perkara perselisihan hubungan industrial ini, tidak akan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim;

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 283 R.bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dahulu gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah mencermati serta meneliti gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan apakah ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa Pasal 1 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja berbunyi bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

Halaman 44 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Menimbang, bahwa telah dilalihkan oleh Penggugat dalam gugatannya yang menyatakan antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat dalam jawabannya maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat, PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk. dengan jabatan terakhir sebagai *officier collection* dengan gaji terakhir sebesar Rp4.218.351,00 (empat juta dua ratus delapan belas ribu tiga ratus lima puluh satu rupiah) maka Majelis Hakim berpendapat antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja;

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

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 2 (dua) Penggugat yang menyatakan antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja;

Menimbang, bahwa karena telah dipertimbangkan sebelumnya bahwa antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja oleh karenanya terhadap petitum angka ke dua Penggugat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 3 (tiga) Penggugat yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja menyebutkan "perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti bertanda T-6.a berupa kesepakatan kerja waktu tidak tertentu dibuat pada tanggal 23 November 2022, yang berkesesuaian dengan keterangan saksi FANDI SETIAWAN dan saksi NINING PERMATASARI yang menyatakan bahwa Penggugat adalah karyawan tetap atau karyawan berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan oleh karenanya terhadap petitum angka 3 (tiga) Penggugat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 4 (empat) dan 5 (lima) sekaligus pada gugatan Penggugat yang menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak harmonis lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti bertanda P-4 berupa surat pemutusan hubungan kerja tanggal 25 November 2021 diketahui Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 27 November 2021 dengan alasan melakukan penggelapan uang perusahaan sebesar Rp21.180.000,00 ((dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah), hal ini berkesesuaian dengan alat bukti Tergugat bertanda T-12.a serta keterangan saksi FANDI SETIAWAN dan saksi NINING PERMATASARI yang menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan Penggelapan uang perusahaan sejumlah Rp21.180.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti bertanda T-9.a. berupa Surat Pernyataan yang menyatakan Penggugat telah lalai melakukan penggelapan uang perusahaan sejumlah Rp21.180.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah), yang ditandatangani oleh Penggugat dan 3 (tiga) orang saksi, dimana saksi NINING PERMATASARI telah memberikan kesaksiannya dipersidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Halaman 46 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

Menimbang, bahwa dalam penjelasan Pasal 52 Ayat (2) tersebut menjelaskan, pelanggaran yang bersifat mendesak diantaranya melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang/atau uang milik perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bertanda T-10.b berupa peraturan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Pasal 46 Ayat (2) menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan dapat pula terjadi apabila karyawan melakukan satu atau beberapa tindakan pelanggaran yang bersifat mendesak antara lain pada poin a. Melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain didalam menjalankan tugas dan pekerjaan dan pada poin c. menyalahgunakan wewenang dan/atau jabatan untuk kepentingan dan/atau keuntungan diri pribadi dan/atau orang lain;

Menimbang, bahwa sesuai dengan bukti bertanda T-6.b berupa Tata Tertib Alfa Midi pada poin 13.1 menyebutkan larangan pencurian harta milik perusahaan dan pada poin 14.5 pelanggaran tata tertib perusahaan menyangkut butir-butir larangan pada Pasal 13 Ayat 1 sampai Ayat 13 akan memberikan hak pada perusahaan untuk membatalkan perjanjian ini, hal ini menurut Majelis Hakim pembatalan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat diartikan sebagai tindakan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan di atas, Penggugat telah mengakui melakukan penggelapan sejumlah uang sebesar Rp21.180.000,- (dua puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah) , hal tersebut juga dikuatkan dengan keterangan saksi-saksi dan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 52 Peraturan Pemerintah Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, peraturan perusahaan, tata tertib perusahaan, maka Majelis Hakim berpendapat putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 27 November 2021 dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran bersifat mendesak, menggelapkan uang perusahaan, oleh karenanya petitum angka 4 (empat) dan 5 (lima) gugatan Penggugat ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 6 (enam) menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian serta cuti yang belum dibayarkan secara tunai dan tanpa diansur;

Halaman 47 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

Menimbang, bahwa telah dipertimbangkan sebelumnya putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 27 November 2021 dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran bersifat mendesak, menggelapkan uang perusahaan, dan berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan;
- b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang, bahwa untuk menghitung uang penggantian hak dan uang pisah yang akan diterima Penggugat, maka terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan masa kerja dan upah terakhir Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat bertanda T-6.a yang berkesesuaian dengan bukti surat bertanda P-1 berupa kesepakatan kerja waktu tidak tertentu, terungkap fakta pada hari senin tanggal 23 bulan 11 tahun 2012 PK. ASHARI dengan jabatan bertindak untuk dan atas nama PT. Midi Utama Indonesia selaku Pihak Pertama dan SABARUDIN selaku Pihak Kedua telah sepakat untuk mengikat perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat bertanda P-4 yang berkesesuaian dengan bukti surat bertanda T.12.a berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang dikeluarkan tanggal 25 November 2021 oleh PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk Cabang Kendari yang ditanda tangani oleh Rasdiana selaku People Development Mgr, terungkap bahwa sejak pertanggal 27 November 2021 Penggugat telah efektif diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat atas pelanggaran berat dan/atau pelanggaran yang bersifat mendesak;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat bertanda T-12.b berupa Surat Keterangan Kerja Nomor 001/SDM-MIDIKND/11-21 yang dikeluarkan oleh PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk tanggal 26 November 2021 yang ditandatangani oleh RASDIANA jabatan People Development Manager yang menerangkan pada intinya bahwa Penggugat bekerja di PT. MIDI UTAMA INDONESIA, sejak tanggal 26 November 2021 sampai dengan 27 November 2021;

Halaman 48 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

Menimbang, bahwa dipersidangan juga telah didengar keterangan saksi FANDI SETIAWAN yang menyatakan dalam kesaksiannya di depan persidangan bahwa sejak tanggal 27 November 2021 Penggugat sudah tidak lagi masuk bekerja, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan dalam menentukan masa kerja Penggugat mendasarkan pada alat bukti yang ada, maka masa kerja Penggugat dimulai sejak 23 November 2012 sampai dengan 27 November 2021, sehingga diperoleh kesimpulan Penggugat bekerja pada Tergugat selama 9 tahun 3 hari;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan upah terakhir sejumlah Rp4.218.351,00 (empat juta dua ratus delapan belas ribu tiga ratus lima puluh satu ribu rupiah) hal tersebut juga telah diakui oleh Tergugat dalam jawabannya dan berdasarkan alat bukti bertanda T.17 berupa print out slip gaji Penggugat periode bulan November 2021 diketahui upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sejumlah Rp4.218.351,00 (empat juta dua ratus delapan belas tiga ratus lima puluh satu rupiah) maka Majelis Hakim menentukan upah yang digunakan untuk penghitungan uang pisah Penggugat adalah Rp4.218.351,00- (empat juta dua ratus delapan belas tiga ratus lima puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya dilakukan penghitungan terhadap uang penggantian hak yang diterima Penggugat atas putusannya hubungan kerja, sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Pasal 40 Ayat (4) Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang, bahwa terhadap uang penggantian hak atas cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, berdasarkan bukti surat bertanda T.16 berupa Rekap pembayaran hak karyawan keluar transaksi payroll diketahui Penggugat memiliki 10 (sepuluh) sisa cuti yang belum diambil dan belum gugur, oleh karenanya Penggugat berhak memperoleh uang penggantian hak atas cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, dapat dihitung

Halaman 49 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi

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

Rp4.218.351,00/25 yaitu sebesar Rp1.687.340,00 (satu juta enam ratus delapan puluh tujuh tiga ratus empat puluh rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap uang penggantian hak atas biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja, sesuai dengan fakta persidangan berdasarkan keterangan saksi NINING PERMATASARI yang menerangkan bahwa asal dari Penggugat adalah warga Kendari dan saksi NINING PERMATASARI menambahkan dalam keterangannya bahwa Penggugat pindah dari Manado ke Kendari atas permintaan sendiri dan di dalam persidangan alat bukti yang dihadirkan oleh Penggugat tidak bisa dijadikan sebagai bukti untuk membuktikan dalil Penggugat mengenai uang penggantian hak atas biaya atau ongkos pulang, oleh karenanya maka terhadap biaya ongkos pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa hak Penggugat berupa uang pisah atas putusannya hubungan kerja yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dapat ditentukan sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti surat bertanda T.10.b diatur tentang uang pisah diberikan kepada karyawan yang diberhentikan karena melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak. Pasal 48 Ayat (3) huruf c Masa Kerja Peraturan Perusahaan PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk " Masa Kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun akan diberikan 75% dari upah, sehingga uang pisah atas putusannya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dapat dihitung $75\% \times \text{Rp}4.218.351,00$, yaitu sebesar Rp3.163.763,00 (tiga juta seratus enam puluh tiga ribu tujuh ratus enam puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan perhitungan diatas, Penggugat mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah sejumlah:

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur | Rp1.687.340,00 |
| 2. Uang pisah | <u>Rp3.163.763,00</u> |
| Jumlah | Rp4.851.103,00 |

Terbilang (empat juta delapan ratus lima puluh satu seratus tiga rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat bertanda T.16 berupa Rekap pembayaran hak karyawan keluar transaksi payroll Tergugat telah memberikan hak atas putusannya hubungan kerja Penggugat sejumlah Rp4.851.563,00, (empat juta delapan ratus lima puluh satu ribu lima ratus enam

Halaman 50 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

puluh tiga rupiah) dan hal tersebut berkesesuaian dengan keterangan saksi NINING PERMATASARI yang menyatakan Penggugat telah mendapatkan hak sejumlah uang atas putusannya hubungan kerja sejumlah sesuai dengan alat bukti surat tersebut, dimana Penggugat pernah mengirim *screenshot* melalui aplikasi whatsapp bukti terima transfer dari perusahaan kepada saksi;

Menimbang, bahwa hak atas putusannya hubungan kerja Penggugat berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah uang penggantian hak dan uang pisah, yang jumlahnya telah dibayarkan oleh Tergugat sejumlah Rp4.851.563,00, (empat juta delapan ratus lima puluh satu lima ratus enam puluh tiga rupiah) maka Majelis Hakim beralasan untuk menolak petitum angka 6 (enam) Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum ke 7 (tujuh) Penggugat menghukum Tergugat membayar upah proses selama 6 (enam) bulan berturut-turut sejak Penggugat tidak bekerja lagi pada Tergugat secara tunai dan tanpa diansur;

Menimbang, bahwa telah dipertimbangkan sebelumnya bahwa Majelis Hakim menyatakan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan surat pemutusan hubungan kerja efektif tanggal 27 November 2021, maka terhadap petitum ke 7 (tujuh) Penggugat beralasan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum ke 8 (delapan) tentang sita jaminan yang dimintakan oleh Para Penggugat, bahwa dalam pemeriksaan perkara ini, Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, disebabkan karena harta yang menjadi obyek yang dimohonkan Para Penggugat agar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak disebutkan secara jelas dan terperinci serta tidak ditemukannya bukti-bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang, bahwa di dalam petitum ke 9 (sembilan) Para Penggugat pada mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada pernyataan kasasi dari Tergugat Tergugat, Majelis berpendapat bahwa hal ini tidak dapat di kabulkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 191 R.Bg dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 Tahun 2000 jo. Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 Tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta

Halaman 51 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Merta (*Uitvoerbaar bij vorrad*) maka beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian;

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

Memperhatikan Pasal-Pasal dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja;
3. Menyatakan Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp440.000,00 (empat ratus empat puluh ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, pada hari Senin, tanggal 8 Agustus 2022, oleh kami, ELLY SARTIKA ACHMAD, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, GANDUNG LEDIYANTO, S.P dan MAHARDIAN, S.H.,M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 11 Agustus 2022 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut,

Halaman 52 dari 53 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

LA ODE TOMBU, S.H., sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri
Penggugat/Kuasanya dan Tergugat/Kuasanya.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Gandung Lediyanto, S.P.

Elly Sartika Achmad, S.H., M.H.

Mahardian, S.H.

Panitera Pengganti,

La Ode Tombu, S.H.

Perincian biaya_ :

1. Biaya pemberkasan/ATK	:	Rp50.000,00
2. Biaya panggilan	:	Rp380.000,00
3. Biaya materai putusan	:	Rp10.000,00
4. Panggilan	:	Rp380.000,00
Jumlah	:	<u>Rp440.000,00</u>

(empat ratus empat puluh ribu rupiah)