



**PUTUSAN**

Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**YUFRIZAL**

, Warga Negara Indonesia , Tempat/ Tgl Lahir : Padang 23 Juni 1967 , Tempat Tinggal : Jl. Sekolah Nomor .6 Kel. Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kotamadya Pekanbaru, Tempat Bekerja Kantor Pos Pekanbaru-----**Penggugat** ;

Lawan :

**1. KEPALA KANTOR POS PEKANBARU Sekarang Bernama EGM KCU KANTOR POS PEKANBARU qq Kepala Regional-2 PT. Pos Indonesia (Persero) Sumbar Riau Kepri yang saat ini dilebur menjadi EVP Regional I Sumatera , berkedudukan di Bandung serta beralamat di Jl. Sudirman nomor 229 Pekanbaru diwakili oleh FAIZAL ROCHMAD DJOEMADI selaku Direktur Utama dalam hal ini memberi kuasa kepada HENDRAWAN WIBAWA, S.H., M.Hum., CMe., dan kawan-kawan semuanya para Advokat dan Konsultan Hukum pada KHS Law Firm & Partners yang beralamat di Jl. Terjun Tandom No. 61, Cisaranteun Endah, Arcamanik, Bandung, Jawa Barat, dan kawan-kawan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 25 Agustus 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 4 September 2023 nomor register 204/SK/PHI/2023/PNPbr**

Halaman 1 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



-----Te

**Penggugat ;**

**2. KEPALA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU** , berkedudukan di Jalan Samarinda Nomor 29 Tangkerang Pekanbaru, diwakili oleh SYAMSUWIR, S.H., M.IP., selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam hal ini memberi kuasa kepada YAFRIZAL, S.H. dan kawan-kawan semuanya ASN pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 Agustus 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 11 September 2023 nomor register 215/SK/PHI/2023/PNPbr-----

-----**Turut Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 9 Agustus 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 14 Agustus 2023 dalam Register Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut Adapun dalil /alasan yang disampaikan dalam gugatan ini sebagai berikut.

#### **I. Hubungan Hukum**

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja /Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) sejak 1 Oktober 1988 s.d tanggal 6 Agustus 2021, dengan jabatan terakhir sebagai Manajer Audit dan Manajemen Resiko dan upah sebesar Rp. Rp. 6.062.480,-

2. Bahwa Turut Tergugat adalah pelaksana fungsi pemerintah dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selaku mediator pada tahap tripartit yang berwenang memediasi dan mengeluarkan produk

Halaman 2 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



hukum "surat anjuran/ anjuran tertulis " yang merupakan persyaratan formil untuk penyelesaian pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Bahwa disertakannya Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai Turut Tergugat dikarenakan memaknai pencacatan perselisihan hubungan industrial untuk dimediasi hanya sekali dapat dilakukan pencatatan dan mengeluarkan "Surat Anjuran/ Anjuran Tertulis" bukan berdasarkan objek perkara perselisihan *sedangkan objek perkara perselisihan terutama Perselisihan Hak cukup banyak apalagi terjadi gugatan dinyatakan tidak dapat diterima /Niet Onvankelijke Verklaard (NO) dimana Surat Anjuran/ Anjuran Tertulis telah dilampirkan pada gugatan sebelumnya.*

4. Bahwa oleh karena pemaknaan Pencatatan perselisihan hanya sekali oleh Turut Tergugat, maka adalah beralasan hukum Penggugat menyertakan Turut Tergugat dalam perkara ini karena terdapatnya kekosongan hukum terkait persyaratan formil gugatan sekaligus pemenuhan persyaratan formil gugatan Penggugat sebagaimana dimaksud pasal 83 ayat 1 UU Nomor: 2 tahun 200 tentang PPHI, secara langsung pada persidangan .

## II. Formil Gugatan

1. Bahwa gugatan ini, Penggugat ajukan kehadapan Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dengan lampiran Surat Anjuran/Anjuran Tertulis Turut Tergugat Nomor: Naker /PHI-C.4/ 565/ 394/ VII/ 2020 tanggal 24 Juli 2020 jo Surat Turut Tergugat tanggal 6 Januari 2022 Nomor: 565/ Naker/ PHI/ 08/ 2022 Perihal Pengembalian *Berkas Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial a n Yufrizal Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)* jo Surat Turut Tergugat tanggal 21 Juni 2023 Nomor: S.K.T.17.01/ DISNAKER/ 52/ 2023 Perihal Tanggapan Terhadap Permohonan Mediasi

2. Bahwa pemeriksaan "objek perkara gugat ini" telah diperiksa sampai kepada tahap kesimpulan para pihak pada perkara nomor: 41/Pdt.Sus-PHI/ 2022 tanggal 9 Nopember 2022 dengan amar putusan.

M e n g a d i l i :

Halaman 3 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



DALAM EKSEPSI

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard/NO);
2. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara sejumlah Rp.545.000,( Lima ratus empat puluh lima ribu rupiah)

Bahwa putusan nomor: 41/Pdt.Sus-PHI/ 2022 tanggal 9 Nopember 2022 aquo dikuatkan oleh Makamah Agung RI Nomor : 321 K/ Pdt. Sus-PHI/2023 tanggal 29 Maret 2023 dengan amar :

Mengadili

1. Menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi Yufrizal tersebut
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah)
3. Bahwa atas putusan tersebut diatas Penggugat telah mengajukan permohonan kepada Turut Tergugat untuk dapat memediasi penyelesaian perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dengan surat tertanggal 7 Juni 2023 Nomor : 10 /Yuf/PHI/0623 perihal : *Mohon untuk Mediasi Penyelesaian Atas Hak Sisa Waktu Istriharat Panjang/ Cuti Besar dan Masa Persipan Pensiun Tindak Lanjut Pasca Putusan Kasasi 321 K/Pdt. Sus-PHI/ 2023*
4. Bahwa terhadap Permohon Mediasi tersebut, Turut Tergugat hanya memberikan tanggapan dengan Surat Tanggal 21 Juni 2023 Nomor: SKT.07.01/DISNAKER/52/2023 yang pada pokoknya terhadap objek perkara tercakup pada Surat Anjuran tanggal 24 Juli 2020 Nomor: Naker /PHI-C.4/ 565/ 394/ VII/ 2020.
5. Bahwa dapat disampaikan bahwa Turut Tergugat dalam "Surat Anjuran/ Anjuran Tertulis" Nomor: Naker /PHI-C.4/ 565/ 394/ VIII/ 2020 tanggal 24 Juli 2020 telah "menganjurkan" pada angka (2) *Untuk Para Pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain dapat mengajukan gugatan*

Halaman 4 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



*melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.*

6. Bahwa oleh karena permohonan Mediasi sebagai tahapan penyelesaian perselisihan Penggugat dengan Tergugat ditolak oleh Turut Tergugat untuk kedua kalinya sebagaimana surat Turat Tergugat nomor: SKT.17.01/ DISNAKER/52/2023 Perihal Tanggapan Permohonan Mediasi tanggal 21 Juni 2021, maka Penggugat mohon maaf dengan sangat terpaksa menyertakan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai Turut Tergugat karena terdapatnya kekosongan hukum.

7. Bahwa Putusan PHI 876 K/Pdt.Sus-PHI/ dalam pertimbangan dan amar putusannya hanya menyelesaikan pokok permasalahan pemutusan hubungan kerja yaitu Tergugat yang berkeinginan mutuskan hubungan kerja dengan Penggugat.

### III. Objek Gugatan

Bahwa yang menjadi objek gugatan adalah Hak atas Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 huruf (a) dan huruf (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagkerjaan pasal 156 ayat 4 huruf (a) dan (c) yaitu:

- 1. Uang Penggantian Hak atas sisa hak menjalankan Istirahat Panjang/Cuti Besar selama 11 bulan.*
- 2. Uang Penggantian Hak atas hak menerima upah selama hak menjalankan Istirahat Panjang/Cuti Besar selama 11 bulan*
- 3. Uang Penggantian Hak atas hak menjalani Masa Persiapan Pensiun selama 12 bulan yang dapat dijalani terlebih dahulu sejak tanggal 1 Agustus 2021 sebelum di putus hubungan kerja oleh Mahkamah Agung pada tanggal 6 Agustus 2021.*
- 4. Uang Penggantian Hak atas hak menerima upah selama hak menjalankan Masa Persiapan Pensiun 12 bulan*
- 5. Uang Penggantian hak atas hak sumbangan pendidikan selama masa menjalani MPP selama 12 bulan dan sisa CBS selama 11 bulan.*
- 6. Uang Penggantian atas hak Pembayaran Tunjangan Hari Besar Keagamaan/ THR selama masa hak menjalani MPP selama 12 bulan dan sisa CBS selama 11 bulan.*

*Halaman 5 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr*



7. *Uang Penggantian Hak atas Hak Jasa Produksi berkaitan dengan Masa Persiapan Pensiun selama 12 bulan yang dijalani dengan status tetap bekerja.*

8. *Uang cuti tahunan dan uang Penggantian hak menjalani cuti tahun berkaitan dengan Masa Persiapan Pensiun yang dijalani dengan status tetap bekerja.*

IV. Dasar Hukum Gugatan.

1. Bahwa adapun hak-hak tersebut telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama 2017-2019 dengan aturan pelaksanaannya diatur dalam bentuk Keputusan Direksi adalah:

1.1 Hak atas Waktu Istirahat Panjang / Cuti Besar diatur dalam PKB 2017-2019 pasal 27:

Ayat ( 1 ) menyatakan: *Hak cuti besar diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus sejak diangkat menjadi calon karyawan/karyawan dan setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun*

Ayat ( 2 ) menyatakan *karyawan yang diangkat sebelum 1 Mei 2016, Hak Cuti Besar diberikan selama 3 ( tiga ) bulan setiap 6 (enam) tahun masa kerja.*

1.2 Hak atas Masa Persiapan Pensiun/ MPP diatur dalam PKB 2017-2019 pasal 39 :

Ayat ( 1 ) menyatakan *Karyawan tetap bekerja dalam Masa Persiapan Pensiun*

Ayat ( 2 ) menyatakan *Bagi karyawan yang ingin menjalankan MPP di rumah dapat mengajukan permohonan pada perusahaan.*

Ayat ( 3 ) menyatakan *Atas permohonan yang diajukan tersebut Perusahaan harus menyetujui*

Ayat ( 4 ) *Pengaturan lebih lanjut tentang MPP ini akan diatur dengan Keputusan Direksi dan diberlakukan tanggal 1 januari 2018.*

2. Bahwa Keputusan Direksi Nomor :138 / Dirut/ 1218 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya

Pasal 2 ayat (1) Jenis-Jenis Cuti terdiri dari :

- a. Cuti tahunan (cth)
- b. Cuti bersama (ctbm)

Halaman 6 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- c. Cuti Besar (cbs)
- d. Dst...

Pasal 5 ayat ((2)) menyatakan *karyawan yang diangkat sebelum tanggal 1 Mei 2016 hak cuti besar diberikan selama 3 (tiga) bulan setiap 6 (enam) tahun masa kerja.*

Pasal 5 ayat (15) menyatakan: *Hak Cuti Besar yang telah dimiliki karyawan sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini tetap menjadi hak karyawan (tidak gugur) dan wajib dijalani, yang waktu menjalaninya sesuai permintaan karyawan dan disesuaikan dengan kepentingan dinas.*

Pasal 18 ayat (1) menyatakan *karyawan yang menjalani cuti tahunan, Cuti Bersama, Cuti Besar, cuti sakit, cuti bersalin, cuti haid, cuti sakit karena gugur kandungan, cuti karena alasan penting, cuti khusus bersambung pensiun berhak menerima gaji.*

3. Bahwa Keputusan Direksi Nomor: 81/Dirut/0818 tentang Masa Persiapan Pensiun :

Pasal 1 ayat (4) menyatakan *masa persiapan pensiun selanjut disingkat MPP adalah masa kerja tidak aktif selama paling lama 1 (satu) tahun sebelum tiba saat nya bagi karyawan mencapai batas usia pensiun normal.*

Pasal 1 ayat (9) menyatakan *Masa Tidak Aktif adalah masa ketidakhadiran karyawan karena menjalani CBS akhir ( Waktu istirahat Panjang) dan/ atau MPP ( Masa Persiapan Pensiun).*

Pasal 3 ayat (1) menyatakan *karyawan dapat tetap bekerja dalam MPP sekurang-kurangnya 1 ( satu) bulan dan selama-lamanya 12 (dua belas bulan)*

Pasal 3 ayat (2) menyatakan “ *Bagi karyawan yang bekerja dalam Masa Persiapan Pensiun secara penuh 12 (dua belas) bulan, hak CBS dihitung sejak mulai bekerja sampai hari terakhir bekerja sebelum mencapai batas usia pensiun normal*

Halaman 7 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Pasal 4 ayat(1) menyatakan Kantor Pusat atau Kantor Regional sesuai kewenangannya mengirim surat pemberitahuan PHK dengan mendapat Hak Manfaat Pensiun kepada karyawan berusia 53 tahun dengan dilampiri naskah yang harus diisi/ dibuat karyawan terdiri dari:

- 1) Daftar susunan keluarga yang memuat nama keluarga yang berhak mendapat tunjangan sesuai ketentuan berlaku.
- 2) Formulir pendaftaran istri/ suami/ anak yang berhak menerima pensiun Janda/Duda/ lanjutan yang dilampiri dengan foto copi surat nikah dan akte kelahiran anak
- 3) Foto copi Surat Keputusan Direksi tentang Pengangkatan Pertama sebagai calon karyawan atau Karyawan.
- 4) Surat permohonan karyawan yang ditujukan kepada pejabat yang berwenang berisi permohonan akan menjalani MPP

Pasal 4 ayat (5) menyatakan Dalam hal karyawan tidak melampirkan surat permohonan untuk menjalankan MPP dirumah, dimana surat permohonan ini merupakan kesatuan dari keseluruhan naskah sebagaimana dimaksud ayat 1 pasal ini, maka Perusahaan menganggap karyawan tersebut akan bekerja terus dalam MPP.

Pasal 5 ayat (1) menyatakan , dalam hal karyawan menjalani MPP, maka karyawan mendapat hak-hak nya berupa :

- 1) Gaji.
- 2) Fasilitas Pemeliharaan Kesehatan
- 3) Tunjangan Hari Raya Keagamaan
- 4) Bea Siswa
- 5) Peninjauan pemberian Penghargaan masa karya

Pasal 5 ayat (2) menyatakan, Dalam hal karyawan bekerja dalam MPP, maka karyawan mendapatkan hak-hak nya yang terdiri:

- 1) Gaji



- 2) *Uang transport atau fasilitas kendaraan jabatan sesuai ketentuan berlaku*
- 3) *Fasilitas Pemeliharaan Kesehatan*
- 4) *Tunjangan Hari Raya Keagamaan*
- 5) *Bea Siswa*
- 6) *Tunjangan Kinerja*
- 7) *Bonus atau jaspod*
- 8) *Uang cuti tahunan*
- 9) *Uang representative bagi karyawan yang menduduki Jabatan Struktural*
- 10) *Peninjauan pemberian Penghargaan masa karya*
- 11) *Perhitungan masa kerja untuk pemberian hak cuti besar.*
- 12) *Tunjangan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku*

4. Bahwa Surat Edaran Direksi Nomor : SE 92/ Dir-Jaringan-Ritel dan SDM /1117 tentang Masa Persiapan Pensiun:

Angka 4 huruf (b) yang menyatakan “ *bagi karyawan yang memilih tetap bekerja saat MPP, tidak perlu mengajukan permohonan kepada Perusahaan. Karyawan tetap bekerja sampai berakhirnya MPP. Sisa hak cuti besar yang dimiliki akan dijalani setelah berakhirnya masa MPP ( Masa Persiapan Pensiun) dan atau sebelum memasuki masa pensiun ( 56 tahun)*”

5. Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.13/ DIRUT/ 0307 tentang Perubahan Pertama KD Nomor 05/ Dirut/0105 tentang Pelaksanaan Cuti Besar Menjelang Bebas Tugas (BT/MPP).

Pasal 2 ayat (1) menyatakan: *Dalam hal karyawan cuti besar menjelang BT/ MPP atau berhenti sebelum usia Pensiun dan karyawan tersebut belum memperoleh Uang Cuti Besar, maka kepada karyawan yang bertalian diberikan Uang Cuti Besar sebesar satu kali gaji dikalikan jumlah cuti besar yang dimiliki selama masa kerja baik cuti besar tersebut telah dijalani maupun belum dijalani dengan ketentuan bagi karyawan yang hak cuti*



besarnya belum dijalani tetap memiliki hak untuk menjalani cuti besar.

Pasal 2 ayat (2) menyatakan ketentuan dimaksud ayat (1) pasal ini berlaku untuk karyawan yang menjalani cuti besar menjelang BT/MPP, atau berhenti/ Pemutusan hubungan kerja, terhitung mulai 1 januari 2007.

Pasal 2 ayat (4) menyatakan: Perhitungan hak cuti besar bagi karyawan yang berhenti sebagaimana dimaksud ayat (1) pada pasal ini yaitu terhitung mulai bekerja sampai dengan karyawan tersebut diberhentikan/ Pemutusan hubungan kerja.

6. Bahwa Surat Edaran Direksi Nomor 23 / Dir-SDM/ 0307 tanggal 26 Maret 2007 tentang Perubahan Pertama Atas Keputusan Direksi Nomor : KD.05/DIRUT/0305 Tentang Pelaksanaan Cuti Besar Menjelang Bebas Tugas ( BT/MPP):

Pasal 5 ayat 1 huruf (a) menyatakan Bagi karyawan yang menjalani cuti besar diberikan Uang Cuti Besar sejumlah hak cuti besar tanpa dikurangi cuti besar yang telah dijalani dikalikan Gaji (Gaji Pokok+ tunjangan Kebutuhan Hidup + Tunjangan Posisi) dan pembayaran dilakukan sekaligus. Selain itu setiap bulannya mendapat gaji sampai menjelang BT/ MPP.

7. Bahwa Surat Edaran Direksi Nomor : 014/ Dir-2/0422 tentang Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan:

Angka 2 huruf (g) menyatakan masa tidak hadir seperti Cuti Tahunan ( Cth ), Cuti Bersalin ( Cbsl ), Cuti Sakit ( Csk ), Cuti Karena Alasan Penting (Ckap)., Cuti Besar baik yang besambung MPP maupun Cuti Besar tidak bersambung MPP, MPP/ Masa Persiapan Pensiun, termasuk Mangkir Tidak Sah (MTS), Masa Ditahan Phak yang Berwajib bukan merupakan Pengurangan untuk penghitungan THR.

8. Bahwa Keputusan Direksi Nomor : KD 53 / Dirut/ 0711 tentang Pemberian Sumbangan Pendidikan:

Pasal 3 menyatakan “ yang tidak berhak atas sumbangan Pendidikan

- 1) Karyawan atau calon karyawan yang berstatus bujangan ( susunan keluarga 1-0- 0).

Halaman 10 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



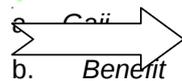
- 2) *Karyawan atau calon karyawan yang telah menikah namun belum mempunyai anak atau mempunyai anak tetapi anak tersebut belum atau tidak sekolah.*
- 3) *Karyawan yang sedang menjalankan cuti diluar tanggungan perusahaan,*
- 4) *Karyawan yang sedang dikaryakan atau mendapat gaji dari badan afiasi yang besarnya sama atau lebih besar dari yang diterima dari perusahaan.*
- 5) *Karyawan yang menjadi pejabat Negara.*

9. Bahwa Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia Nomor : 104 / DIRUT/ 0817 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Direksi Nomor : 16/ DIRUT/0307 tentang Sistem Balas Jasa :

Pasal 1 angka 3 menyatakan karyawan adalah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh Perusahaan dengan hubungan kerja bersifat tetap dan diatur dalam Keputusan Direksi.

Pasal 1 angka 11 menyatakan *Balas jasa adalah segala bentuk imbalan berupa gaji, dan benefit yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian sasaran perusahaan dan / atau karena kedudukan sebagai karyawan serta imbalan pasca kerja.*

Pasal 3 angka (1) menyatakan *Perusahaan memberikan balas jasa kepada Karyawan berupa:*



c. *Imbalan pasca kerja*

Pasal 3 angka (3) menyatakan *kepada karyawan diberikan Benefit diluar gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang dimaksud selain fasilitas kerja sebagai bagian kenikmatan tambahan dari perusahaan. Jenis Benefit dibagi dalam beberapa kelompok (huruf a) Benefit yang diberikan karena status sebagai karyawan Perusahaan ( angka 13) Tunjangan PPh.*

Pasal 3 angka (6) menyatakan *Imbalan Pasca Kerja berupa [huruf (h)] : uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang Penggantian hak dari perusahaan.*



Pasal 13 angka (2) Keputusan Direksi Nomor: 16/ DIRUT/0307 tentang Sistem Balas Jasa menyatakan *pajak penghasilan karyawan / calon karyawan (PPh pasal 21) atas Imbalan jasa yang diterima karyawan/ Calon karyawan ditunjang oleh Perusahaan.*

10. Bahwa Kepmenakertrans Nomor 51 / Men/ IV/ 2004 tentang Istirahat Panjang:

Pasal 6 menyatakan *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, tetapi pekerja/ buruh belum mempergunakan hak istirahat panjangnya dan hak tersebut belum gugur atau pengusaha menunda pelaksanaannya istirahat panjang tersebut, maka pekerja / buruh berhak atas suatu pembayaran upah dan kompensasi hak istirahat panjang yang seharusnya diterima.*

11. Bahwa gugatan uang pengantian hak ini diajukan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 ayat 4 huruf (a) dan huruf (d) dan/ atau Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 4 huruf (a) dan ( c ) dan belum diperiksa dan diputus Pengadilan.

12. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Riau dalam suratnya tanggal 09 Desember 2021 Nomor: 560/Disnakertrans.PK/ 4718 perihal Tindak Lanjut Laporan menyatakan pada poin 2 menyatakan: *“sebagai masalah ikutan dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja*

V. Pokok Perkara.

1. Bahwa fakta hukum telah membuktikan bahwa kedudukan Penggugat sebagai karyawan Tergugat adalah sejak 1 Oktober 1988 sampai dengan 6 Agustus 2021 yang dikuatkan dengan Pengakuan Tergugat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat yang semula didalihkan Tergugat tanggal 1 April 2019 diubah menjadi terhitung 6 Agustus 2021 diulang diubah menjadi terhitung 6 Agustus 2021 sebagaimana Surat Tergugat tanggal 27 Juni 2022 Nomot 164 / UMUM/ SDM/ RHS/ 0622 perihal Nota Ubahan,

2. Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama tahun 2017-2019 pasal 27 ayat (1 & 2)) jo Keputusan Direksi Keputusan Direksi Nomor :

Halaman 12 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



138 / Dirut/ 1218 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya pasal 5 ayat (2) sebagaimana telah diuraikan pada romawi IV Dasar Hukum Gugatan angka 1 dan 2 diatas. Penggugat memiliki masa kerja 32 tahun 11 bulan dan berhak atas hak waktu istirahat Panjang selama 3 bulan x 32 tahun 11 bulan / 6 tahun = 15 bulan dan bersambung masa persiapan pensiun selama 12 bulan menjelang usia pensiun.

3. Bahwa hak waktu istirahat panjang/ cuti besar 15 bulan tersebut, telah Penggugat jalani selama 4 bulan pada tahun 2012 dan tahun 2014 maka terdapat sisa waktu istirahat Panjang / cuti besar selama 11 bulan yang hendak Penggugat jalani bersambung dengan hak atas masa persiapan pensiun (MPP) menjelang Pensiun.

4. Bahwa Penggugat yang lahir pada tanggal 23 Juni 1967 sampai dengan 6 Agustus 2021, Penggugat telah berusia 54 tahun 1 bulan 13 hari atau 6 hari telah memasuki hak menjalani sisa waktu istirahat Panjang/ cuti besar terlebih dahulu bersambung dengan masa persiapan pensiun dilaksanakan dirumah atau sebaliknya menjalani masa persiapan pensiun terlebih dahulu bersambung dengan menjalani sisa waktu istirahat Panjang/ cuti besar menjelang pensiun.

5. Bahwa Perhitungan Penggugat tentang sisa waktu istirahat ini bersesuaian dengan perhitungan Tergugat yang termuat dalam surat Tergugat tanggal 13 Juli 2021 Nomor: 1355/ UMUM/ SDM/ 0721 tentang upah/Gaji dan Hak Lainnya selama menjalani CBS dan MPP sekaligus membuktikan bahwa sejak 1 Agustus 2021 Penggugat telah memasuki masa tidak aktif yaitu masa untuk menjalani sisa waktu istirahat panjang bersambung dengan masa persiapan pensiun atau sebaliknya.

6. Bahwa karyawan sebulan sebelum berusia 53 tahun 6 bulan, memiliki hak menentukan, apakah melaksanakan sisa waktu istirahat Panjang terlebih dahulu bersambung dengan masa persiapan pensiun dirumah atau sebaliknya menjalani masa persiapan pensiun terlebih dahulu dengan tetap bekerja bersambung dengan menjalani sisa waktu istirahat Panjang/ cuti besar dengan mengajukan permohonan sebagaimana Lampiran II Keputusan Direksi Nomor 81/ Dirut/ 0818 Tentang Masa Persiapan Pensiun.

Halaman 13 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



7. Bahwa permohonan sebagaimana Lampiran II Keputusan Direksi Nomor 81/ Dirut/ 0818 Tentang Masa Persiapan Pensiun ini hanya berfungsi bila karyawan yang berkeinginan menjalani sisa waktu istirahat Panjang/ cbs terlebih dahulu bersambung dengan menjalani masa persiapan pensiun dirumah. Namun bila karyawan tidak mengajukan permohonan aquo maka Tergugat menganggap Karyawan menjalani masa persiapan pesiun tetap bekerja sebagaimana ketentuan Keputusan Direksi Nomor :81 / Dirut/ 1218 tentang Masa Persiapan Pensiun, Pasal 4 ayat (5) menyatakan *Dalam hal karyawan tidak melampirkan surat permohonan untuk menjalankan MPP dirumah, dimana surat permohonan ini merupakan kesatuan dari keseluruhan naskah sebagaimana dimaksud ayat 1 pasal ini, maka Perusahaan menganggap karyawan tersebut akan bekerja terus dalam MPP.*

8. Bahwa telah ditegaskan bila karyawan yang berkeinginan melaksanakan masa persiapan pensiun dengan tetap bekerja bersambung dengan menjalani sisa waktu istirahat Panjang, Permohonan untuk tetap bekerja itu tidak diperlukan sebagaimana Surat Edaran Direksi PT. Pos Indonesia Nomor: SE 92/ Dir-Jaringan-Ritel dan SDM / 1117 tentang Masa Persiapan Pensiun, angka 4 huruf (b): *bagi karyawan yang memilih tetap bekerja saat MPP, tidak perlu mengajukan permohonan kepada Perusahaan.* Karyawan tetap bekerja sampai berakhirnya MPP. Sisa hak cuti besar yang dimiliki akan dijalani setelah berakhirnya masa MPP ( Masa Persiapan Pensiun) dan atau sebelum memasuki masa pensiun ( 56 tahun)

9. Bahwa sampai 1 Agustus 2021 Tergugat tidak menjalankan kewajibannya mengirimkan pemberitahuan PHK walaupun sekalipun Tergugat berkeinginan mem-PHK sebelum batas usia pensiun karena Penggugat memiliki hak atas sisa cuti besar yang tidak gugur sebagaimana ditegaskan oleh Keputusan Direksi Nomor: KD.13/ DIRUT/ 0307 tentang Perubahan Pertama KD Nomor 05/ Dirut/0105 tentang Pelaksanaan Cuti Besar Menjelang Bebas Tugas (BT/MPP).

Pasal 2 ayat (1) menyatakan: *Dalam hal karyawan cuti besar menjelang BT/ MPP atau berhenti sebelum usia Pensiun dan karyawan tersebut belum memperoleh Uang Cuti Besar, maka kepada*

Halaman 14 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



*karyawan yang bertalian diberikan Uang Cuti Besar sebesar satu kali gaji dikalikan jumlah cuti besar yang dimiliki selama masa kerja baik cuti besar tersebut telah dijalani maupun belum dijalani dengan ketentuan bagi karyawan yang hak cuti besarnya belum dijalani tetap memiliki hak untuk menjalani cuti besar.*

Pasal 2 ayat (2) menyatakan ketentuan dimaksud ayat (1) pasal ini berlaku untuk karyawan yang menjalani cuti besar menjelang BT/MPP, atau berhenti/ Pemutusan hubungan kerja, terhitung mulai 1 Januari 2007.

Dan Keputusan Direksi Nomor :138 / Dirut/ 1218 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya

Pasal 5 ayat (15) menyatakan: *Hak Cuti Besar yang telah dimiliki karyawan sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini tetap menjadi hak karyawan (tidak gugur) dan wajib dijalani, yang waktu menjalaninya sesuai permintaan karyawan dan disesuaikan dengan kepentingan dinas.*

Sangat jelas bahwa dalil pemutusan hubungan kerja tidak mengugurkan atas sisa waktu istirahat Panjang/ cuti besar yang Penggugat miliki a terhitung sejak 1 Agustus 2021 Penggugat telah memenuhi persyaratan hak atas masa persiapan pensiun dengan status/ kedudukan tetap bekerja

10. Bahwa Putusan 876K/Pdt. Sus-PHI-2021, yang memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Tergugat yang tidak ingin melanjutkan hubungan kerjanya sejak tanggal 6 Agustus 2021 dan telah ditegaskan oleh Tergugat dengan surat *Nomot 164 / UMUM/ SDM/ RHS/ 0622* tanggal 27 Juni 2022 tentang nota ubahan dimana Majelis Hakim Agung yang bertindak selaku *judex facti* atau memeriksa dan mengadili sendiri belum memeriksa dan memutus terkait dengan uang pengantian hak sebagaimana ketentuan pada pasal 156 ayat 4 huruf (a) dan huruf (d) yang termuat dalam perjanjian kerja Bersama dengan aturan pelaksanaan yang diatur dalam bentuk Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai bentuk pelaksanaan Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Halaman 15 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



11. Bahwa ketentuan tentang waktu istirahat diatur pada
- a. Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 79 ayat 2 huruf (d) menyatakan *istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.*

Pasal 79 ayat (3) menyatakan *Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

Pasal 79 (4) menyatakan *Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.*

Pasal 79 ayat (5) menyatakan *Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.*

- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomo: 51 /Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang.

Pasal 6 menyatakan: *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, tetapi pekerja/ buruh belum mempergunakan hak istirahat panjangnya dan hak tersebut belum gugur atau pengusaha menunda pelaksanaannya istirahat panjang tersebut, maka pekerja / buruh berhak atas suatu pembayaran upah dan kompensasi hak istirahat panjang yang seharusnya diterima.*



c. Bahwa Perpu Nomor : 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan,

Pasal 79 ayat (5) menyatakan: *Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat Panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.*

Pasal 79 ayat (6) menyatakan *Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan peraturan pemerintah.*

d. Bahwa Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja :

Pasal 35 ayat (1) menyatakan *Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat Panjang*

Pasal 35 ayat (2) menyatakan *Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Perusahaan yang dapat memberikan istirahat Panjang dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.*

Bahwa berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku telah memberikan pelaksanaan hak atas waktu istirahat Panjang/ cuti besar diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tahun 2017-2019 atau peraturan perusahaan maka segala sesuatu yang telah di perjanjikan maka wajib dilaksanakan/ Facta Sun Servada, maka :

- a. Hak Penggugat atas sisa Waktu Istirahat Panjang selama 11( sebelas) bulan tidak gugur/ hangus.
- b. Penggugat berhak atas Masa Persiapan Pensiun tmt 1 Agustus 202 dan memenuhi persyaratan pelaksanaan menjalani terlebih dahulu dalam kedudukan tetap bekerja, karena Tergugat lah yang tidak berkeinginan memberikan pekerjaan.
- c. Penggugat memiliki hak prerogatif untuk menentukan pilihan bahwa



terhitung sejak 1 Agustus 2021, Penggugat melaksanakan Masa Persiapan Pensiun dengan kedudukan tetap bekerja terlebih dahulu bersambung menjalani sisa waktu istirahat Panjang / cuti besar

12. Hak Normatif

12.1 Bahwa atas sisa waktu Istirahat Panjang/ Cuti Besar Penggugat tersebut, melekat hak normatif sebagai berikut:

- a. *Hak atas sisa hak menjalankan Istirahat Panjang/Cuti Besar selama 11 bulan.*
- b. *Hak atas hak menerima upah selama hak menjalankan Istirahat Panjang/Cuti Besar selama 11 bulan*
- c. *Hak atas Tunjangan Hari Besar Keagamaan/THR*
- d. Hak atas Sumbangan Pendidikan

12.2 Bahwa Penggugat berhak atas masa persiapan pensiun dan melekat hak melekat normatif sebagai berikut :

- a. Hak Prerogratif menentukan pilihan menjalani masa persiapan pensiun terlebih dahulu bersambung dengan menjalani sisa waktu istirahat Panjang/ cuti besar
- b. Hak atas menerima upah
- c. Hak atas uang transport.
- d. Hak atas Tunjangan Hari Besar Keagamaan/ THR
- e. hak atas cuti tahunan selama mejalan masa persiapan pensiun dengan status/ kedudukan tetap bekerja
- f. Hak atas uang cuti tahun 2022
- g. Sumbangan Pendidikan selama masa persiapan pensiun selama 12 bulan yaitu 2 orang anak x Rp. 350,000 = Rp 700.000,-
- h. Jasa Produksi tahun 2021 yang dibayarkan Maret 2022

13. Perhitungan Uang Penggantian Hak atas Hak Normatif

Bahwa fakta hukum sebagaimana termuat dalam pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam putusan 876 K/ Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 6 Agustus 2021 yang amar putusan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat tidak berkeinginan lagi melanjutkan hubungan kerja jo Jawaban Tergugat dalam sebagaimana yang termuat dalam putusan Nomor 41 /Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 17

Halaman 18 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Nopember 2022 yang tidak bersedia memberikan hak Penggugat untuk menjalankan Hak Normatif atas Hak masa tidak aktif yaitu hak menjalani sisa waktu istirahat Panjang/cuti besar dan masa persiapan pensiun dengan hak Prerogatif Penggugat menentukan pelaksanaannya yaitu melaksanakan masa persiapan pensiun dengan kedudukan tetap bekerja terlebih dahulu bersambung dengan pelaksanaan sisa waktu istirahat Panjang/ cuti besar, maka adalah kewajiban Tergugat membayarkan kompensasi uang penggantian hak sebagaimana dimaksud Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 ayat 4 huruf (a) dan huruf (d) dan/ atau Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagkerjaan pasal 156 ayat 4 huruf (a) dan ( c ) jo Perjanjia Kerja Bersama taahun 2017-2019 dengan aturan pelaksanaan berupa Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia Nomor : 104 / DIRUT/ 0817 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Direksi Nomor : 16/ DIRUT/0307 tentang Sistem Balas Jasa, pasal 3 ayat (6) serta hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Riau dalam suratnya tanggal 09 Desember 2021 Nomor : 560/Disnakertrans.PK/ 4718 perihal Tindak Lanjut Laporan menyatakan pada poin 2 menyatakan "*sebagai masalah ikutan dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja:*

A. Uang Penggantian Hak Atas Hak Masa Persiapan Pensiun 12 Bulan

1. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas hak "menjalani "masa persiapan pensiun selama 12 bulan x Rp.6.062.480,- = Rp 72.749.760,-
2. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas "hak menerima upah selama menjalani" masa persiapan pensiun selama 12 bulan x Rp.6.062.480,- = Rp 72.749.760,-
3. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas "uang transport selama menjalani" masa persiapan pensiun "dengan status/ kedudukan tetap bekerja" selama 12 bulan x Rp 1.000.000,- = Rp 12.000.000-
4. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas "uang cuti tahunan selama menjalani masa persiapan pensiun dengan

Halaman 19 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



status/ kedudukan tetap bekerja” sebesar tarif Level Jabatan dan masa kerja 33 tahun yaitu sebesar Rp. 1.783.300

5. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas “hak menjalani cuti tahunan selama mejalan masa persiapan pensiuni dengan status/ kedudukan tetap bekerja” sebesar 12 hari / 25 hari kerja x 1 x gaji/perbulan =  $12/25 \times 1 \times \text{Rp. } 6.062.480,- = \text{Rp. } 2.980.000,-$

6. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan selama masa persiapan pensiun selama 12 bulan yaitu 1 kali THR x gaji Rp. 6.062.480 = Rp 6.062.480-

7. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Pemberian Sumbangan Pendidikan selama masa persiapan pensiun selama 12 bulan yaitu 2 orang anak x Rp. 350,000 = Rp 700.000,-

8. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Jasa Produksi tahun 2021 yang dibayarkan Maret 2022 sebesar Rp. 6.062.480,

Jumlah total Poin A sebesar Rp. 175.087.780,- ( Seratus tujuh puluh lima juta delapan puluh tujuh ribu tujuh ratus delapan puluh rupiah).

#### B. Uang Penggantian Hak atas Hak Sisa Istirahat Panjang/ CBS 11 Bulan

1. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas hak “menjalani “ sisa waktu istirahat panjang / cuti besar selama 11 bulan x Rp. 6.062.480,- = Rp 66.687.280.

2. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas “ hak menerima upah selama menjalani” sisa waktu istirahat panjang / cuti besar selama 11 bulan x Rp. 6.062.480,- = Rp 66.687.280,-

3. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan selama hak “menjalani “ sisa waktu istirahat panjang / cuti besar selama 11 bulan yaitu 1 kali THR x gaji Rp. 6.062.480 = Rp 6.062.480-

4. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Pemberian Sumbangan Pendidikan selama hak “menjalani “ sisa waktu istirahat panjang / cuti besar selama 11 bulan yaitu sebesar 2 orang anak x Rp. 350,000 = Rp 700.000,-

Jumlah total Poin B sebesar Rp. 140.137.040,- ( Seratus empat puluh juta seratus tiga puluh tujuh ribu empat puluh rupiah).

#### C. Tunjangan PPH

Halaman 20 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Bahwa Pembayaran Uang Penggantian Hak merupakan imbalan jasa paska kerja selaku karyawan Tergugat maka PPh pasal 21 ditanggung Tergugat sebagaimana ketentuan pada Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia Nomor : 104 / DIRUT/ 0817 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Direksi Nomor : 16/ DIRUT/0307 tentang Sistem Balas Jasa :

Pasal 1 angka 3 menyatakan karyawan adalah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh Perusahaan dengan hubungan kerja bersifat tetap dan diatur dalam Keputusan Direksi.

Pasal 1 angka 11 menyatakan Balas jasa adalah segala bentuk imbalan berupa gaji, dan benefit yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya terhadap pemcapaian sasaran perusahaan dan / atau karena kedudukan sebagai karyawan serta imbalan pasca kerja.

Pasal 3 angka (1) menyatakan *Perusahaan memberikan balas jasa kepada Karyawan berupa :*

- a. Gaji
- b. Benefit
- c. Imbalan pasca kerja

Pasal 3 angka (3) menyatakan *kepada karyawan diberikan Benefit diluar gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang dimaksud selain fasilitas kerja sebagai bagian kenikmatan tambahan dari perusahaan. Jenis Benefit dibagi dalam beberapa kelompok ( angka 12) Tunjangan PPh.*

Pasal 3 angka (6) menyatakan *Imbalan Pasca Kerja berupa [huruf (h)] : uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang Penggantian hak dari perusahaan.*

Pasal 13 angka (2) Keputusan Direksi Nomor : 16/ DIRUT/0307 tentang Sistem Balas Jasa menyatakan *pajak penghasilan karyawan / calon karyawan (PPh pasal 21) atas Imbalan jasa yang diterima karyawan/ Calon karyawan ditunjang oleh Perusahaan.*

Bahwa Tergugat yang menanggung beban PPh pasal 21 ini telah dikuatkan dengan Putusan PHI Nomor : 54/Pdt.Sus-PHI/ 2022/PN.Pbr dan dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor : 539 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

Halaman 21 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



D. Fakta Hukum

c. Bahwa oleh karena objek gugatan adalah hak normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja dengan aturan pelaksanaannya diatur dalam bentuk Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia ( Persero) serta pada saat gugatan ini diajukan Penggugat telah berusia 56 tahun 2 bulan maka adalah hal yang sangat mendesak bagi Penggugat untuk menerima Uang Penggantian Hak atas hak normatif yang melekat pada hak sisa waktu istirahat Panjang/ cuti besar dan hak menjalani masa persiapan pensiun.

d. Bahwa Tergugat secara nyata Tegugat mengakui:

a. Bahwa Penggugat di “putus” hubungan kerjanya berdasarkan putusan Pengadilan yang disampaikan sebagai fakta persidangan yang disampaikan pada tanggal 16 Maret 2023 sebagaimana termuat dalam lembar Jawaban Tergugat halaman 8 angka 10 baris ke-9 dan Salinan putusan perkara PHI Nomor 3/ Pdt.Sus-PHI/ 2023. Pengakuan dihadapan Majelis hakim dalam persidangan merupakan bukti yang sempurna.

b. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 6 Agustus 2021 sebagaimana termuat dalam surat Tergugat tanggal. tanggal 27 Juni 2022 *Nomot 164 / UMUM/ SDM/ RHS/ 0622 tentang Nota Ubahan*. Pernyataan yang disampaikan dengan surat otentik merupakan bukti yang sempurna.

c. Bahwa kedudukan hukum Penggugat sebagai karyawan Tergugat terputus terhitung sejak tanggal 6 Agustus 2021 dimana Penggugat berusia 54 tahun 1 bulan 13 hari adalah berhak menentukan pilihan melaksanakan masa persiapan pensiun dengan kedudukan tetap bekerja terlebih dahulu selama 12 bulan bersambung menjalani sisa waktu istirahat Panjang selama 11 bulan.

d. Bahwa kewajiban Penggugat melaksanakan pekerjaan sampai dengan tanggal 6 agustus 2021, Tergugat lah yang

*Halaman 22 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr*



tidak memberikan pekerjaan sebagaimana dibuktikan dengan hasil pemeriksaan pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Riau sebagaimana termuat dalam Nota Pemeriksaan Nomor: 560/Disnakertrans.PK/ 1923 tanggal 31 Juli 2019 dan Pemeriksaan Majelis Hakim PHI Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2020, karena Tergugat yang tidak berkeinginan mempekerja Penggugat.

E. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama tahun 2017-2019,

Pasal 3 ayat (1) menyatakan *kedua belah pihak berkewajiban untuk menati dan melaksanakan sebaik-baiknya ketentuan yang terdapat dalam perjanjian Kerja Bersama ini.*

Pasal 97 ayat (7) menyatakan pelaksanaan atas ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini diatur dalam Keputusan Direksi

Berdasarkan ketentuan diatas maka adalah kewajiban Tergugat memba kompensasi/ uang pengantian hak normatif yang melekat kepada Pen atas hak sisa waktu isitrahath Panjang/ cuti besar dan hak menjalani persiapan pensiun. Mohon kehadiran Bapak Ketua Pengadilan Hut Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru cq Yml Majelis Hakim memerintahkan Tergugat membayarkan uang pengantian hak l Penggugat 14 hari setelah putusan dibacakan.

#### VI. Petitum

Bahwa dalil-dalil gugatan adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama tahun 2017-2029 dengan aturan pelaksanaan diatur dalam bentuk Keputusan Direksi dan peraturan perundang-undangan, mohon kehadiran Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru cq Majelis Hakim untuk memeriksa, memutuskan :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan gugatan Penggugat memenuhi persyaratan formil dan telah dilampiri Surat Anjuran/Anjuran Tertulis Turut Tergugat tanggal 24 Juli 2020 Nomor: Naker /PHI-C.4/ 565/ 394/ VII/ 2020 jo Surat Turut Tergugat tanggal 6 Januari 2022 Nomor: 565/ Naker/ PHI/ 08/ 2022 Perihal Pengembalian Berkas Pencatatan Perselihan Hubungan Industrial a n Yufrizal Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) jo Surat

Halaman 23 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Turut Tergugat tanggal 21 Juni 2023 Nomor: S.K.T.17.01/ DISNAKER/ 52/ 2023 Perihal Tanggapan Terhadap Permohonan Mediasi

3. Menyatakan bahwa terhitung sejak 1 Agustus 2021 kedudukan Penggugat telah memasuki masa tidak aktif yaitu masa ketidakhadiran karyawan (Penggugat) karena menjalani CBS( Cuti Besar)/ waktu istirahat dan masa Persiapan Pensiun sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia ( Persero) Nomor 81/Dirut/1217 tentang Masa Persiapan Pensiun jo Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia ( Persero) Nomor : 138 / Dirut/1218 tentang Peraturan Cuti dan masa tidak hadir lainnya dan bersesuaian dengan perhitungan Tergugat yang termuat dalam Surat Surat tanggal 13 Juli 2021 Nomor : 1355/ UMUM/ SDM/ 0721 tentang upah/Gaji dan Hak Lainnya selama menjalani CBS dan MPP.

4. Menyatakan adalah hak Prerogatif karyawan dalam hal ini Penggugat untuk menentukan pelaksanaan menjalani masa persiapan pensiun terlebih dahulu dengan status tetap bekerja bersambung dengan menjalani sisa waktu istirahat Panjang/ cuti besar terhitung 1 Agustus 2021 sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia ( Persero) Nomor 81/Dirut/1217 tentang Masa Persiapan Pensiun dan lampiran II keputusan direksi tersebut jo Perjanjian kerja bersama tahun 2017-2019 pasal 39 ayat (3) dimana Perusahaan (Tergugat) harus menyetujuinya.

5. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat Uang Pengganti Hak atas hak normatif yang melekat selama menjalani hak Masa Persiapan Pensiun sebesar Rp. Rp. 175.087.780.- (*Seratus tujuh puluh lima juta delapan puluh tujuh ribu tujuh ratus delapan puluh rupiah*) dengan perincian:

- a. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas hak "menjalani "masa persiapan pensiun selama 12 bulan x Rp.6.062.480,- = Rp 72.749.760,-
- b. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas "hak menerima upah selama menjalani" masa persiapan pensiun selama 12 bulan x Rp.6.062.480,- = Rp 72.749.760,-

Halaman 24 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



c. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas "uang transport selama menjalani" masa persiapan pensiun "dengan status/ kedudukan tetap bekerja" selama 12 bulan x Rp.1.000.000,- = Rp 12.000.000-

d. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas "uang cuti tahunan selama menjalani masa persiapan pensiun dengan status/ kedudukan tetap bekerja" sebesar tariff Level Jabatan dan masa kerja 33 tahun yaitu sebesar Rp. 1.783.300,-

e. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas "hak menjalani cuti tahunan selama mejalan masa persiapan pensiun dengan status/ kedudukan tetap bekerja" sebesar 12 hari / 25 hari kerja x 1 x gaji/perbulan =  $12/25 \times 1 \times \text{Rp. } 6.062.480,- = \text{Rp. } 2.980.000,-$

f. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan selama masa persiapan pensiun selama 12 bulan yaitu 1 kali THR x gaji Rp. 6.062.480 = Rp 6.062.480-

g. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Pemberian Sumbangan Pendidikan selama masa persiapan pensiun selama 12 bulan yaitu 2 orang anak x Rp. 350,000 = Rp 700.000,-

h. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Jasa Produksi tahun 2021 yang dibayarkan Maret 2022 sebesar Rp. 6.062.480,-

6. Menghukum Tergugat membayar uang pengganti hak atas hak normatif yang melekat selama hak menjalani Sisa Waktu Istirahat Panjang / CBS beserta yang melekat padanya sebesar Rp. 140.137.040,- (*Seratus empat puluh juta seratus tiga puluh tujuh ribu empat puluh rupiah*). dengan perincian :

a. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas hak "menjalani" sisa waktu istirahat panjang / cuti besar selama 11 bulan x Rp.6.062.480,- = Rp 66.687.280.

b. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas "hak menerima upah selama menjalani" sisa waktu istirahat panjang / cuti besar selama 11 bulan x Rp. 6.062.480,- = Rp 66.687.280,-

c. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan selama masa menjalani sisa waktu istirahat panjang/



CBS 11( sebelas) bulan yaitu 1 kali THR x gaji Rp. 6.062.480 = Rp 6.062.480-

d. Uang Penggantian Hak / Kompensasi atas Pemberian Sumbangan Pendidikan selama masa menjalani sisa waktu istirahat panjang/ CBS selama 11( sebelas) bulan yaitu 2 orang anak x Rp. 350,000 = Rp 700.000,-

7. Membebaskan PPh pasal 21 kepada Tergugat atas pembayaran uang Pengganti hak kepada Penggugat sebagaimana ketentuan pada Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia Nomor : 16 / DIRUT/ 0317 tentang Balas Jasa , pasal 13 ayat (2) dan Putusan PHI Nomor: 54/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pbr jo Putusan Mahkamah Agung Nomor : 539 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

8. Menyatakan dan menghukum Tergugat untuk melaksanakan putusan ini terlebih dahulu paling lambat 14 hari setelah putusan dibacakan sekalipun putusan diajukan perlawanan atau kasasi sebagaimana dimaksud pasal 108, UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria jo Perjanjian Kerja Bersama tahun 2017-2019 pasal 96 ayat ( 2) *Peraturan-peraturan perusahaan yang tidak diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku sepanjang peraturan perusahaan tersebut secara kualitas dan atau kuantitas mempunyai nilai yang sama atau lebih baik bagi perusahaan dan karyawan* dan ayat (3) *Dalam hal terjadi perubahan peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini nilainya menjadi lebih rendah, maka Perusahaan dan serikat pekerja sepakat melaksanakan ketentuan yang lebih menguntungkan karyawan.*

9. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir sendiri dan Tergugat serta Turut Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

Halaman 26 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



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

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

#### I. DALAM KONPENSI

##### A. Dalam Eksepsi:

Bahwa sebelum menjawab tentang pokok perkara dalam Gugatan yang diajukan oleh Penggugat, terlebih dahulu Tergugat mengajukan eksepsi sebagai berikut:

##### A. Gugatan Penggugat *Nebis In Idem*.

1. Bahwa gugatan Perkara Nomor: 54/Pdt.-Sus-PHI/2023/PN.Pbr, yang diajukan oleh Penggugat merupakan obyek dan subyek hukum yang sama, serta substansi materi yang sama dengan gugatan Penggugat dalam Perkara Nomor: 70/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr *jo*. Nomor: 876 K/Pdt.-Sus-PHI/2021, yang telah diputus oleh pengadilan, serta telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

2. Bahwa berdasarkan:

- Yurisprudensi MA.RI tentang *ne bis in idem*, YMA No. 1226 K/Pdt/2001, tanggal 20 Mei 2002, pada pokoknya menyatakan "meski kedudukan subyeknya berbeda, tetapi obyek sama dengan perkara yang telah diputus terdahulu dan berkekuatan hukum tetap, maka gugatan dinyatakan *Ne bis In Idem*".
- Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2002 tentang Penanganan Perkara yang berkaitan dengan Asas *ne bis in idem*, pada pokoknya kepada hakim-hakim agar memperhatikan dan menerapkan asas *nebis in idem* dengan baik untuk menjaga kepastian hukum bagi pencari keadilan, hal itu juga bertujuan agar tidak terjadi putusan yang berbeda;
- Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 647/K/sip/1973 yang menyatakan : "Ada atau tidaknya asas *ne bis in idem* tidak

Halaman 27 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



*semata-mata ditentukan oleh para pihak saja, melainkan terutama bahwa obyek dari sengketa sudah diberi status tertentu oleh keputusan Pengadilan yang lebih dulu dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap”;*

- Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 7 Tahun 2012, pada angka Romawi XVII, tentang *Ne bis In Idem*, diatur sebagai berikut: *menyimpangi ketentuan Pasal 1917 KUHPerd Majelis Kasasi dapat menganggap sebagai Nebis In Idem meskipun pihaknya tidak sama persis dengan perkara terdahulu asalkan pada prinsipnya pihaknya sama meskipun ada penambahan pihak. Status objek perkara telah ditentukan dalam putusan terdahulu.*

3. Bahwa berdasarkan hal-hal yang Tergugat uraikan tersebut di atas, maka cukup alasan menurut hukum, apabila gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

B. Eksepsi gugatan Penggugat *error in persona*.

- Bahwa berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan:

*“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat/serikat buruh dalam satu perusahaan.”;*

- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat disimpulkan, bahwa pihak yang mempunyai *legal standing* untuk menjadi pihak dalam Perselisihan Hubungan Industrial



adalah pihak yang mempunyai hubungan hukum dan/atau hubungan kerja;

- Bahwa dalam perselisihan perkara ini pihak yang mempunyai hubungan hukum dan/atau hubungan kerja adalah antara Yufrizal dengan PT. Pos Indonesia (Persero), dan bukan antara Yufrizal dengan Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru;

- Bahwa oleh karena terbukti Penggugat menarik Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjadi pihak dalam perkara ini, sedangkan terbukti hubungan hukum yang terjadi dalam perkara ini adalah antara Yufrizal dengan PT. Pos Indonesia (Persero), maka hal tersebut mengakibatkan gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini *error ini persona*, sehingga berdasarkan hal tersebut Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini untuk menyatakan gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

#### C. Eksepsi Gugatan Penggugat prematur

- Bahwa Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

- Bahwa Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

- Bahwa Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai

Halaman 29 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial;

- Bahwa faktanya obyek hukum yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo*, belum dilakukan penyelesaian melalui mekanisme bipartit dan mediasi, sebagaimana pernyataan Penggugat dalam Gugatannya poin II. Formil Gugatan angka 4 halaman 2;
- Bahwa oleh karena di dalam dalil gugatan, Penggugat telah mengakui dengan tegas dan jelas bahwa, terhadap permasalahan dalam gugatan ini belum dilakukan penyelesaian melalui mekanisme bipartit dan mediasi, maka terhadap permasalahan tersebut belum dapat diajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial karena masih prematur, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

D. Eksepsi Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obsuur libel*).

- Bahwa dalam Gugatan yang diajukan dalam perkara *a quo*, satu sisi Penggugat telah mendalilkan putusan PHK terjadi sebelum Penggugat memasuki usia pensiun, akan tetapi di sisi lain Penggugat meminta kompensasi PHK karena usia pensiun, sehingga terbukti dalam gugatan Penggugat terjadi pertentangan antara dalil yang satu dengan dalil yang lainnya;
- Bahwa putusan PHK terhadap Penggugat berdasarkan putusan tahun 2020 (sebagaimana putusan dalam Perkara Nomor: 70/Pdt.-Sus-PHI/2020/PN.Pbr jo. Nomor: 876 K/Pdt.-Sus-PHI/2021);
- Bahwa Penggugat lahir pada tanggal 23 Juni 1957, sehingga sampai dengan tanggal 6 Agustus 2021 usia Penggugat adalah 54 tahun 1 bulan 13 hari atau 6 hari, yang mana hal tersebut belum memasuki usia pensiun;

Halaman 30 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- Bahwa oleh karena terbukti adanya dua hal tersebut di atas, maka hal tersebut menjadikan gugatan yang diajukan dalam perkara *a quo* menjadi tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*), sehingga berdasarkan hal tersebut berdasar hukum apabila Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan, gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

B. Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan yang dikemukakan Penggugat dalam Gugatan, kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
2. Bahwa dalil yang disampaikan dalam Eksepsi mohon untuk dianggap sebagai satu bagian yang tidak terpisahkan dan digunakan kembali dalam Jawaban;
3. Bahwa Tergugat adalah badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas, yaitu PT. Pos Indonesia (Persero), yang berkedudukan di Jalan Cilaki No. 73 Kota Bandung;
4. Bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, yang mana kompensasi yang menjadi hak akibat PHK telah diterima oleh Penggugat dan tidak dikembalikan oleh Penggugat kepada Tergugat;
5. Bahwa belum ada proses bipartit maupun mediasi terhadap pokok perkara yang diajukan dalam Gugatan Penggugat;
6. Bahwa dasar PHK terhadap Penggugat adalah sebagaimana putusan dalam Perkara Nomor: 70/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Pbr. jo Nomor: 876 K/Pdt.-Sus-PHI/2021;
7. Bahwa Penggugat di PHK disebabkan karena Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya, yaitu melaksanakan mutasi, PHK terhadap permasalahan tersebut dapat dilakukan berdasarkan Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 31 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



8. Bahwa pada saat terjadi PHK, Penggugat belum memasuki usia pensiun;
9. Bahwa Gugatan *a quo* didalilkan atas dasar salah satunya kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.51/MEN/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu yang telah dinyatakan tidak berlaku lagi melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan;
10. Bahwa Gugatan *a quo* adalah akibat PHK antara Tergugat terhadap Penggugat yang didasarkan pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 41/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 9 Nopember 2022, yang dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor: 321 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 29 Maret 2023;
11. Bahwa Putusan tersebut di atas sudah inkraht dan sudah dilaksanakan eksekusinya secara sukarela, sehingga sudah jelas dan terang bahwa perselisihan tentang PHK dan hak akibat adanya PHK tersebut telah selesai;
12. Bahwa oleh karena faktanya antara Penggugat dengan Tergugat telah putus hubungan kerja berdasarkan putusan Perkara Nomor: 876 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 6 Agustus 2021, maka tidak ada lagi kewajiban Tergugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya Penggugat;
13. Bahwa hal tersebut juga telah dinyatakan dengan tegas dan jelas dalam Pasal 88A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan:



*“Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusan Hubungan Kerja.”;*

14. Bahwa sampai dengan saat ini, Penggugat tidak pernah mengembalikan kompensasi yang telah Tergugat bayarkan tersebut, maka secara hukum Penggugat telah melakukan persetujuan secara diam-diam (*silent agreement*) terhadap pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, hal tersebut sesuai dengan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor: 2178 K/Pdt/2008, yang pada pokoknya memiliki kaidah:

*“Dengan kesepakatan diam-diam itu, maka berlaku mutlaklah asas konsensualitas (Vide Pasal 1320 KUHPdata) yang merupakan kekuatan Undang-Undang bagi para pihak (Vide Pasal 1338 KUHPdata)”*

15. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan oleh Tergugat di atas, maka sangatlah layak dan berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

## II. DALAM REKONPENSI

1. Bahwa segala yang sudah diuraikan dalam bagian Kompensi mohon dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari bagian dalam Rekonvensi.

2. Bahwa PHK antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah selesai sebagaimana Putusan PHI Pekanbaru Nomor: 70/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Pbr. jo MARI Nomor: 876 K/Pdt.-Sus-PHI/2021, putusan antara lain PHK sejak putusan diucapkan tanggal 6 Agustus 2021 dan uang pesangon dan lain lain sebesar Rp 168.840.068,- telah dibayar Penggugat Rekonvensi pada Tergugat Rekonvensi serta PHK pertanggal 6 Agustus 2021.

3. Bahwa Penggugat Rekonvensi perlu sampaikan, dimana Tergugat Rekonvensi telah beberapa kali menggugat Penggugat Rekonvensi dengan subjek hukum dan objek hukum yang sama antara lain;

*Halaman 33 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr*



- 1) Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr, tanggal 10 Februari 2016 *jo* 565 K/Pdt.Sus-PHI/2016 perselisihan kepentingan karena mutasi, putusan menolak gugatan (Penggugat Yufrizal);
- 2) Nomor: 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr, tanggal 19 Maret 2020, mengenai Perselisihan PHK dan tanggal 31 Maret 2020 dicabut oleh Penggugat (Penggugat Yufrizal);
- 3) Nomor: 70/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr, tanggal 29 Juli 2020 *jo* Nomor: 876 K/Pdt.-Sus-PHI/2021, perselisihan PHK, putusan antara lain PHK sejak putusan diucapkan tanggal 6 Agustus 2021 dan uang pesangon dan lain lain sebesar Rp 168.840.068,- (Penggugat Yufrizal);
- 4) Nomor: 41/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pbr, tanggal 11 Agustus 2022 *jo* Nomor: 321 K/Pdt.Sus-PHI/2023, perselisihan hak, putusan tidak dapat diterima (NO) (Penggugat Yufrizal);
- 5) Nomor: 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr, tanggal 19 September 2022 *jo* Nomor: 539 K/Pdt.Sus-PHI/2023, perselisihan hak Penggugat Yufrizal;
- 6) Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr, tanggal 18 Januari 2023, perselisihan PHK, putusan tingkat pertama gugatan dikabulkan sebagian, Penggugat Yufrizal, posisi perkara dalam proses kasasi;
- 7) Nomor: 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr, tanggal 14 Agustus 2023, (Perkara a quo) perselisihan PHK Penggugat Yufrizal;

4. Bahwa adanya gugatan Tergugat Rekonpensi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah menimbulkan kerugian baik materiil maupun immaterial terhadap Penggugat Rekonpensi. Kerugian yang telah diderita oleh Penggugat Rekonpensi adalah berupa :

- a. Kerugian materiil, yakni Penggugat Rekonpensi harus mengeluarkan biaya-biaya operasional untuk menghadapi gugatan Tergugat Rekonpensi. Oleh karena adanya gugatan dari Tergugat Rekonpensi tersebut, maka Penggugat Rekonpensi perlu mencari

*Halaman 34 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr*



Pengacara untuk mohon nasehat dan bantuan hukum, mengeluarkan biaya perjalanan untuk menghadiri dan memonitor sidang di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, yang jumlahnya tidak kurang dari Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah);

b. Di samping itu, Penggugat Rekonpensi telah pula mengalami kerugian immaterial, yang disebabkan oleh tindakan Tergugat Rekonpensi dengan mengajukan gugatan yang memang disengaja oleh Tergugat Rekonpensi untuk membuat malu dan mencemarkan nama baik Penggugat Rekonpensi. Kerugian immaterial ini sukar dihitung dengan jumlah uang, namun apabila dilakukan juga maka tidak kurang dari Rp. 3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah).

Dengan demikian, total jumlah kerugian yang diderita Penggugat Rekonpensi adalah Rp. 3.500.000.000,- (tiga milyar lima ratus juta rupiah), dan ini menjadi kewajiban Tergugat Rekonpensi untuk memulihkannya dengan sekaligus dan seketika kepada Penggugat Rekonpensi terhitung sejak 14 (empat belas) hari setelah putusan diucapkan atau setidaknya setelah putusan mempunyai kekuatan hukum tetap.

5. Bahwa terhadap kerugian-kerugian yang diderita Penggugat Rekonpensi tersebut, Tergugat Rekonpensi wajib dibebankan bunga 6% (enam persen) per tahun dari jumlah kerugian terhitung sejak gugatan rekonpensi ini sampai kerugian Penggugat Rekonpensi dibayar lunas oleh Tergugat Rekonpensi.

Bahwa berdasarkan seluruh dalil-dalil jawaban yang telah diuraikan oleh Tergugat Rekonpensi/Penggugat Rekonpensi dalam Jawaban dan gugatan Rekonpensi di atas, maka Tergugat Rekonpensi/Penggugat Rekonpensi memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk memberikan amar putusan sebagai berikut:

#### I. DALAM KONPENSI

##### A. Dalam Eksepsi:

Halaman 35 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

B. Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

II. DALAM REKONPENSI

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Rekonpensi Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perselisihan putusan hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi demi hukum telah selesai sebagaimana Putusan PHI Pekanbaru Nomor: 70/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Pbr. jo MARI Nomor: 876 K/Pdt.-Sus-PHI/2021;
3. Menghukum Tergugat Rekonpensi untuk membayar kerugian material dan immaterial pada Penggugat Rekonpensi secara sekaligus dan seketika sebesar Rp. 3.500.000.000,- (tiga milyar lima ratus juta rupiah), terhitung sejak 14 (empat belas) hari setelah putusan diucapkan atau setidaknya-tidaknya setelah putusan mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Menghukum Tergugat Rekonpensi untuk membayar bunga 6% (enam persen) per tahun dari jumlah kerugian terhitung sejak gugatan rekonpensi ini sampai kerugian Penggugat Rekonpensi dibayar lunas oleh Tergugat Rekonpensi.

III. DALAM KONPENSI dan REKONPENSI

- Menghukum Penggugat Konpensi / Tergugat Rekonpensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau :

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 36 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Menimbang, bahwa demikian pula dengan Turut Tergugat telah pula menyampaikan jawabannya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Kompetensi Absolut

Bahwa berdasarkan gugatan dari penggugat huruf I angka 3 disertakannya Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai turut tergugat dikarenakan memaknai pencatatan perselisihan hubungan industrial untuk di mediasi hanya sekali dapat dilakukan pencatatan dan mengeluarkan surat anjuran/anjuran tertulis dengan surat tanggapan Nomor : S.KT.17.01/Disnaker/52/2023 tanggal 21 Juni 2023 perihal tanggapan terhadap permohonan mediasi.

Bahwa berdasarkan Pasal 2 Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bahwa Berdasarkan Pasal 1 angka 9 UU PTUN: *"Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata"*. Dengan Pasal 87 UU Administrasi Pemerintahan: *" Dengan berlakunya Undang-Undang ini, Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 harus dimaknai sebagai:*

- a. Penetapan tertulis yang mencakup tindakan faktual;
- b. Keputusan Badan dan/atau Pejabat Tata Usaha Negara di lingkungan eksekutif, legislatif, yudikatif, dan penyelenggara negara lainnya;
- c. Berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan AUPB;
- d. Bersifat final dalam arti lebih luas;
- e. Keputusan yang berpotensi menimbulkan akibat hukum; dan/atau

Halaman 37 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



f. Keputusan yang berlaku bagi Warga Masyarakat”

Bahwa disertakan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai Turut Tergugat dikarenakan adanya Surat Nomor : S.KT.17.01/Disnaker/52/2023 tanggal 21 Juni 2023 perihal tanggapan terhadap permohonan mediasi, yang mana merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat diuji di Pengadilan Tata Usaha Negara. Bukanlah jenis mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka seharusnya penggugat mengajukan gugatan terhadap Surat Nomor : S.KT.17.01/Disnaker/52/2023 tanggal 21 Juni 2023 perihal tanggapan terhadap permohonan mediasi ke Pengadilan Tata Usaha Negara dan bukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

**2. Gugatan Penggugat Salah Alamat (Error in Persona)**

Bahwa Penggugat telah keliru melibatkan dan/atau mengikutsertakan Turut Tergugat ( Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru) sebagai salah satu pihak dalam Perkara Perdata Nomor; 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pbr dengan obyek gugatan yang diajukan penggugat adalah hak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4 huruf a dan huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. Hal mana secara yuridis, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak memiliki keterkaitan dan/atau hubungan hukum dengan penggugat atas objek gugatan yang diajukan oleh pengugat.

Bahwa berdasar uraian diatas, maka seharusnya Penggugat hanya menggugat Tergugat dalam hal ini Kepala Kantor PT. POS Pekanbaru Sekarang bernama EGM KCU Kantor POS Pekanbaru bukan Turut tergugat karena obyek gugatan yang didalilkan terkait uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4 huruf a dan huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan merupakan kewajiban pengusaha berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja.

**3. Gugatan Penggugat Cacat Formil**

*Halaman 38 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr*



Bahwa Turut TERGUGAT dengan tegas menyatakan bahwa Gugatan a quo mengandung suatu kecacatan dan pelanggaran formil, hal ini dikarenakan PENGUGAT dalam menyusun Surat Gugatannya tidak melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perseisihan Hubungan Industrial menyatakan *"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat."*

#### 4. Gugatan Penggugat Kabur (Obscur Libel)

Bahwa penggugat dalam gugatannya menyatakan keikutsertanya Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai Turut Tergugat dikarenakan terdapat kekosongan hukum karena permohonan mediasi sebagai tahap penyelesaian perselisihan penggugat dengan tergugat ditolak dengan surat nomor: SKT.17.01/DISNAKER/52/2023. Namun dalam Petitum yang didalilkan penggugat dalam surat gugatannya terdapat 9 (sembilan) tuntutan yang diajukan oleh pengugat. Namun diantara 9 (sembilan) tuntutan yang diajukan oleh pengugat dalam gugatannya hanya 1 (satu) yang terkait dengan Turut Tergugat yaitu pada angka 2 yang mana Penggugat memohon untuk menyatakan gugatan penggugat memenuhi persyaratan formil dan telah dilampiri Surat Anjuran/Anjuran Tertulis Turut Tergugat tanggal 24 Juli 2020 Nomor: Naker/PHI-C.4/565/394/VII/2020 jo Surat Turut Tergugat tanggal 06 Januari 2020 Nomor: 565/Naker/PHI/08/2022 Perihal Pengembalian Berkas Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial an Yufrizal Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) jo Surat Turut Tergugat Tanggal 21 juni 2023 nomor: SKT.17.01/DISNAKER/52/2023 Perihal Tanggapan Terhadap Permohonan Mediasi. oleh karena itu terdapat ketidaksesuaian antara petitum yang dimohonkan oleh penggugat dengan dalil/alasan yang disampaikan dalam gugatan penggugat. hal mana penggugat tidak mendalilkan secara rinci, jelas dan terang hak apa yang telah dilanggar oleh turut tergugat dan dasar hukum yang mendasari gugatan tersebut.

Halaman 39 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Bahwa Bahwa merujuk kepada ajaran/doktrin para ahli hukum dengan mengutip pendapat M. Yahya Harahap, SH dalam bukunya “hukum acara perdata tentang gugatan, persidangan, penyitaan, pembuktian dan putusan pengadilan”, Penerbit Sinar Grafika Tahun 2002 halaman 64 menyatakan : “Petitum yang memenuhi syarat mestinya bersifat tegas dan spesifik menyebut apa yang diminta penggugat. Oleh karena itu jika petitum sifatnya kabur karena tidakjelas secara spesifik apa yang diminta menyebabkan gugatan itu kabur (*obscuurlibel*) yang berakibat gugatan tidak dapat diterima.

Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 429/K/Sip/1970, tertanggal 16 Desember 1970 dan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 565/K/Sip/1973, tertanggal 21 Agustus 1974 “*Bahwa suatu gugatan yang bersifat kabur, tidak jelas, dan tidak sempurna, haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.*”

Bahwa sejalan dengan hal diuraikan diatas, sesuai Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 492 K/Sip/1970 tanggal 16 Desember 1976 antara lain menyebutkan: “Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan”.

#### 5. Nebis In Idem

Bahwa asas *nebis in idem* atau yang juga dikenal dengan *asas litis finiri oportet* adalah apa yang pada suatu waktu telah diselesaikan hakim tidak boleh diajukan kembali sehingga suatu perkara yang sama tidak boleh diadili untuk kedua kalinya. Hal tersebut diatur Pasal 1917 KUHPperdata dan artinya bahwa apa yang pada suatu waktu telah diputus oleh hakim dan sudah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) tidak boleh diajukan kembali.

Bahwa perkara *a quo* telah diajukan dan diputus oleh hakim sebagaimana dalam perkara yang sudah berketuatan hukum tetap (*inkrah*) berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 876K/Pdt.Sus-PJI/2021 tanggal 6 Agustus 2021. berdasarkan putusan pada point 3 yaitu menghukum tergugat dalam hal ini Kepala Kantor POS Pekanbaru qq Kelapa Regional -2 PT. Pos Indonesia (Persero) Sumbar, Riau, Kepri untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang selama proses pemutusan hubungan kerja

Halaman 40 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



seluruhnya. Hal mana peristiwa hukum dalam gugatan yang diajukan penggugat merupakan peristiwa hukum yang sama yaitu akibat dari pemutusan hubungan kerja beserta hak-hak yang timbul dalam proses hubungan kerja antara penggugat dan tergugat dengan subjek yang sama yaitu antara Yufrizal, SH (Penggugat) dengan Kepala Kantor Pos Pekanbaru sekarang bernama EGM KCU Kantor Pos Pekanbaru qq Kepala Regional-2 PT. Pos Indonesia (Persero) Sumbar Riau Kepri yang saat ini disebut menjadi EVP Regional I sumatera (Tergugat)

Bahwa berdasarkan dalil-dalil Eksepsi tersebut diatas, maka sangat mempunyai dasar hukum yang kuat bagi Turut Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menyidangkan dan memeriksa perkara ini berkenan kiranya menyatakan gugatan penggugat ditolak atau setidak-tidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*).

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Turut Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui oleh Turut Tergugat;
2. Bahwa dalil-dalil yang dikemukakan oleh penggugat dalam pokok perkara merupakan perkara yang sudah berketetapan hukum tetap (*inkrah*) berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 876K/Pdt.Sus-PJI/2021 tanggal 6 Agustus 2021 berdasarkan putusan pada point 3 yaitu menghukum tergugat dalam hal ini Kepala Kantor POS Pekanbaru qq Kelapa Regional -2 PT. Pos Indonesia (Persero) Sumbar, Riau, Kepri untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang selama proses pemutusan hubungan kerja seluruhnya sebesar Rp 168.840.068,00 (seratus enam puluh delapan juta delapan ratus empat puluh ribu enam puluh delapan rupiah), bahwasanya dalil-dalil yang di sampaikan oleh Penggugat telah diputus berdasarkan putusan tersebut, yang mana putusan tersebut telah menyertakan uang penggantian hak didalamnya. Berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan adapun yang termasuk uang penggantian hak meliputi:
  - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur

Halaman 41 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- b. biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Bahwa Dari uraian diatas, Hal mana objek gugatan yang dikemukakan penggugat dalam gugatannya merupakan uang penggantian hak yang diatur di Perjanjian Kerja Bersa Tahun 2017-2019 yang mana termasuk dalam Pasal 156 ayat 4 huruf c yaitu "hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan uraian tersebut diatas kami mohon agar majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI**

1. Menerima eksepsi Turut Tergugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ( Niet Onvankelijke Verklaard)

**DALAM POKOK PERKARA.**

1. Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya.
2. Menghukum penggugat untuk membayar biaya perkara.

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat dan Turut Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dalam replik pada tanggal 2 Oktober 2023 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya dan terdhadap replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dan Turut Tergugat pada tanggal 9 Oktober yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

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

1. Foto kopi Surat Anjuran -----P-1;
2. Foto kopi Surat Penggugat Kepada Tergugat tentang Permohonan Perundingan Bipartit -----P-2;



3. Foto kopi Surat Penggugat kepada Turut Tergugat tertanggal 30 Desember 2021 Nomor : 10/ Pribadi/ 1221 perihal Permohonan Mediasi-----**P-3;**
4. Foto kopi Surat Turut Tergugat tanggal 6 Januari 2022 Nomor: 565/ Naker/ PHI/ 08/ 2022 Perihal Pengembalian Berkas Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial a n Yufrizal Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)-----  
-----**P-4;**
5. Foto kopi Surat Penggugat kepada Turut Tergugat tertanggal 7 Juni 2023 Nomor : 10 /Yuf/PHI/0623 perihal : Mohon untuk Mediasi Penyelesaian Hak Sisa Cuti Besar dan MPP-----**P-5;**
6. Foto kopi Surat Turut Tergugat tanggal 21 Juni 2023 Nomor: S.K.T.17.01/ DISNAKER/ 52/ 2023 Perihal Tanggapan Terhadap Permohonan Mediasi-----  
-----**P-6;**
7. Foto kopi dari fotocopi Surat Penggugat kepada Tergugat tanggal 28 Juni 2021 Nomor : 01/Upah/MTH/2021 Perihal Upah/ Gaji dan hak lainnya selama menjalani CBS dan MPP-----**P-7;**
8. Foto kopi Surat tanggal 13 Juli 2021 Nomor : 1355/ UMUM/ SDM/ 0721 tentang upah/Gaji dan Hak Lainnya selama menjalani CBS dan MPP----**P-8;**
9. Foto kopi salinan Putusan Kasasi Perkara Nomor : 876 K/ Pdt. Sus-PHI / 2021 -----**P-9;**
10. Foto kopi Surat Tergugat tanggal 27 Juni 2022 Nomot 164 / UMUM/ SDM/ RHS/ 0622, perihal Nota Ubahan -----**P-10;**
11. Foto kopi salian Putusan Kasasi Perkara Nomor : 41/ Pdt. Sus-PHI /2022/PN.PBr -----**P-11;**
12. Foto kopi dari Down load Jawaban Tergugat Tanggal 25 September 2023 halaman 5 huruf (D) baris ke-9 -----**P-12;**
13. Foto kopi Surat Tergugat tanggal 14 September 2021 Nomor 2571/ UMUM/ SDM-2/ 0921 tentang Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Hak mendapat Pensiun a.n Sri Novalinda,----- **P-13;**



14. Print out screenshot WA Nomor : +6282283612010 yaitu Surat Tergugat tanggal 1 Maret 2019 Nomor: 1656/ UMUM/ SDM-2/ 0319 tentang Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Hak mendapat Pensiun a.n Nuryanto----- **P-14;**
15. Print out dari down load file Kepmenakertrans Nomor 51 /Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang----- **P-15;**
16. Foto kopi Kutipan Perjanjian Kerja Bersama 2017-2019, pasal 3 ayat (1), Pasal 27, Pasal 39, Pasal 90 ayat (9) , 96 ayat 2 &3) , pasal 97 (7).---- **P-16;**
17. Print out dari down load file Keputusan Direksi Nomor 81/ Dirut/ 0818 Tentang Masa Persiapan Pensiun -----**P-17;**
18. Print out dari down load file SE 92/ Dir-Jaringan-Ritel dan SDM / 1117 tentang Masa Persiapan Pensiun -----**P-18;**
19. Print out dari down load file Keputusan Direksi Nomor :138 / Dirut/ 1218 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya----- **P-19;**
20. Print out dari down load file Surat Edaran Direksi Nomor 23 / Dir-SDM/ 0307 tanggal 26 Maret 2007 Tentang Perubahan Pertama Atas Keputusan Direksi Nomor : KD.05/DIRUT/0305 Tentang Pelaksanaan Cuti Besar Menjelang Bebas Tugas ( BT/MPP) -----**P-20;**
21. Print out dari down load file Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.13/ DIRUT/ 0307 tentang Perubahan Pertama KD Nomor 05/ Dirut/ 0105 tentang Pelaksanaan Cuti Besar Menjelang Bebas Tugas (BT/MPP) -----**P-21;**
22. Print out dari down load file Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor:16 / Dirut / 0317 tentang Sistem Balas Jasa -----**P-22;**
23. Print out dari down load file Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia Nomor : 104 / DIRUT/ 0817 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan



Direksi Nomor : 16/ DIRUT/0307 tentang Sistem Balas Jasa  
-----P-23;

24. Print out dari down load file Surat Edaran Direksi Nomor : 014/ Dir-2/ 0422 tentang Pembayaran Tunjangan Hari Raya----- P-24;

25. Print out dari down load file Keputusan Direksi Nomor : KD 010 / Dir-2/ 0222 tentang Uang Cuti Tahunan  
-----P-25;

26. Print out dari down load file Keputusan Direksi Nomor : KD 53 / Dirut/ 0711 tentang Pemberian Sumbangan Pendidikan  
-----P-26;

27. Foto kopi dari foto screensoht WA a.n Riko Suprianto  
-----P-27;

28. Foto kopi Surat Tergugat Tanggal 02 Desember 2018 Nomor : 80/ Umum/ Sdm /RHS/ 1216 perihal Mohon ijin Menempuh Jalur Hukum  
-----P-28;

29. Foto kopi Print out data system informasi manajemen sumbervdaya manusia (SIM-SDM) a.n Penggugat  
-----P-29;

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

1. Foto kopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 565 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 26 Juli 2016 (putusan pengadilan Negeri pekambaru Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PNPbr tanggal 10 Pebruari 2016)-----T/Pr-1;
2. Foto kopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 876 K/Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 6 Agustus 2021 (putusan pengadilan Negeri pekambaru Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2020/PNPbr tanggal 29 Juli 2020)-----T/Pr-2;
3. Foto kopi Putusan Mahkamah Agung Nomor 321 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 29 Maret 2023 (putusan pengadilan Negeri pekambaru Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2022/PNPbr tanggal 9 November 2022) -----T/Pr-3;



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

1. Fotokopi surat dari Yufrizal tanggal 27 Mei 2020 Perihal Permohonan Mediasi-----TT-01;
2. Fotokopi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Nomor: Naker/PHI.C4/565/394/VII/2020 tanggal 24 Juli 2020-----TT-02;
3. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 876/PDT.Sus-PHI/2021-----TT-03;

Menimbang, bahwa Para Pihak menyatakan tidak menghadirkan saksi di persidangan walaupun telah diberikan kesempatan untuk itu oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa Para Pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 6 November 2023;

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

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

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

##### DALAM KONVENSİ

##### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat telah menyampaikan eksepsi masing masing sebagai berikut:

1. Eksepsi Gugatan Penggugat *Nebis In Idem* dengan alasan pada pokoknya gugatan Perkara Nomor: 54/Pdt.-Sus-PHI/2023/PN.Pbr, yang diajukan oleh Penggugat merupakan obyek dan subyek hukum yang sama, serta substansi materi yang sama dengan gugatan Penggugat dalam Perkara Nomor: 70/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr jo. Nomor: 876 K/Pdt.-Sus-PHI/2021, yang telah diputus oleh pengadilan, serta telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

Halaman 46 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2. Eksepsi gugatan Penggugat *error in persona* dengan alasan pada pokoknya Penggugat telah keliru menarik Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjadi pihak dalam perkara ini, karena hubungan hukum yang terjadi dalam perkara ini adalah antara Yufrizal dengan PT. Pos Indonesia (Persero);
3. Eksepsi Gugatan Penggugat premature dengan alasan pada pokoknya obyek hukum yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo*, belum dilakukan penyelesaian melalui mekanisme bipartit dan mediasi, sebagaimana pernyataan Penggugat;
4. Eksepsi Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libel*) dengan alasan pada pokoknya terjadi pertentangan antara dalil yang satu dengan dalil yang lainnya dimana Penggugat telah mendalilkan putusan PHK terjadi sebelum Penggugat memasuki usia pensiun, akan tetapi di sisi lain Penggugat meminta kompensasi PHK karena usia pensiun;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan Turut Tergugat bersama dengan jawabannya telah menyampaikan eksepsi masing masing sebagai berikut:

1. Eksepsi kewenangan mengadili secara absolut dengan alasan pada pokoknya ditariknya Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai Turut Tergugat dikarenakan adanya Surat Nomor : S.KT.17.01/Disnaker/52/2023 tanggal 21 Juni 2023 perihal tanggapan terhadap permohonan mediasi, bahwa surat dimaksud merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat diuji di Pengadilan Tata Usaha Negara;
2. Eksepsi Gugatan Penggugat Salah Alamat (Error in Persona) dengan alasan pada pokoknya Penggugat telah keliru melibatkan dan/atau mengikutsertakan Turut Tergugat ( Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru) secara yuridis, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak memiliki keterkaitan dan/atau hubungan hukum dengan Penggugat atas objek gugatan yang diajukan oleh Pengugat
3. Eksepsi Gugatan Penggugat Cacat Formil dengan alasan pada pokoknya gugatan tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
6. Eksepsi Kabur (Obscur Libel) dengan alasan pada pokoknya terdapat ketidaksesuaian antara petitum yang dimohonkan oleh Penggugat dengan

Halaman 47 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



dalil/alasan yang disampaikan dalam gugatan Penggugat. hal mana Penggugat tidak mendalilkan secara rinci, jelas dan terang hak apa yang telah dilanggar oleh Turut Tergugat dan dasar hukum yang mendasari gugatan tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian eksepsi Tergugat dan Turut Tergugat tersebut diatas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 162 RBg Majelis Hakim wajib memutus terlebih dahulu eksepsi mengenai kompetensi;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi kompetensi yang disampaikan oleh Turut Tergugat telah diputus oleh Majelis Hakim dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada tanggal 20 November 2023 dengan amar sebagai berikut:

#### M E N G A D I L I :

1. Menolak eksepsi Turut Tergugat mengenai kompetensi tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;
3. Memerintahkan para pihak untuk melanjutkan persidangan;
4. Menanggung biaya perkara hingga putusan akhir;

Menimbang, bahwa pertimbangan mengenai jenis perselisihan dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berpendapat dianggap telah cukup diuraikan dalam pertimbangan dalam putusan sela mengenai kompetensi diatas sehingga tidak perlu diuraikan lagi dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa selain eksepsi mengenai kewenangan mengadili tersebut terdapat beberapa eksepsi lainnya yang dikemukakan oleh Tergugat maupun Turut Tergugat, oleh karena diantaranya terdapat eksepsi Tergugat mengenai gugatan prematur dengan alasan tersebut diatas, oleh karena menyangkut syarat formil pengajuan gugatan sesuai ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis Hakim memandang perlu mempertimbangkan lebih dulu eksepsi dimaksud daripada eksepsi lainnya;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi gugatan prematur sebagaimana disampaikan Tergugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Halaman 48 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Menimbang, bahwa eksepsi gugatan prematur dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada umumnya menitikberatkan kepada alasan karena masih ada upaya penyelesaian sengketa lain sebelum dapat dilakukannya gugatan atau mediasi. Bahwa ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan hak terlebih dahulu dilaksanakan melalui mekanisme *non litigasi* berupa perundingan bipartit, mediasi, atau konsiliasi. Hal ini dimaksudkan agar penyelesaian lebih diupayakan untuk mendapatkan *win-win solution* melalui kesepakatan para pihak.

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur ketentuan yang berbunyi:

*Pasal 3*

*(1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;*

*(2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;*

*(3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal;*

bahwa berdasarkan ketentuan tersebut perundingan bipartit sifatnya wajib untuk dilaksanakan oleh para pihak yang bersengketa sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan secara damai. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun;

Menimbang, bahwa penyelesaian perselisihan secara tripartit baru dapat ditempuh jika perundingan bipartit telah dinyatakan gagal, sebagaimana diatur lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

*Halaman 49 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr*



*Pasal 4*

(1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

(2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;

(3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;

(4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator; (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh;

Berdasarkan ketentuan diatas, maka perundingan secara tripartit baru bisa dilaksanakan hanya jika perundingan bipartit telah dinyatakan gagal atau tidak tercapai kesepakatan diantara pihak-pihak yang bersengketa berdasarkan bukti-bukti yang ada;

Menimbang, bahwa oleh karena pokok perselisihan yang menjadi objek gugatan merupakan jenis perselisihan hak dan berbeda dengan objek perkara nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr jo. Nomor: 876 K/Pdt.-Sus-PHI/2021 yang merupakan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka segala ketentuan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan sendirinya juga melekat dalam penyelesaian perkara *a quo*, dengan demikian penyelesaiannya wajib dilakukan mulai dari tahap perundingan Bipartit dan Tripartit (mediasi) sebelum pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan ayat (3) dan ayat (4) Pasal 4 diatas, maka dinas yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan wajib untuk menyelesaikan perselisihan yang dicatatkan oleh salah satu atau keduabelah pihak selama telah dilengkapi dengan bukti-bukti telah diupayakan

Halaman 50 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



perundingan bipartit namun menemui kegagalan atau tidak menemukan kesepakatan;

Menimbang, bahwa sekalipun gugatan telah dilampiri dengan Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Nomor: Naker/PHI.C4/565/394/VII/2020 tanggal 24 Juli 2020 namun untuk jenis perselisihan yang berbeda, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat terhadap perselisihan dalam gugatan *a quo* belum diupayakan penyelesaian secara non litigasi sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang dengan demikian gugatan mengandung cacat formil;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan yang mengandung cacat formil, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima, dengan demikian eksepsi Tergugat mengenai gugatan prematur tersebut diatas beralasan hukum dan dinyatakan dapat diterima;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat dinyatakan dapat diterima, maka terhadap pokok perkara Majelis Hakim berpendapat tidak dipertimbangkan lagi dan gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima / *niet ontvankelijke verklaard*;

#### **DALAM REKONVENSII**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, oleh karena dasar pemeriksaan perkara *a quo* adalah gugatan konvensi, oleh karena dalam konvensi eksepsi diterima dan gugatan dinyatakan tidak dapat diterima, maka eksepsi Tergugat rekonvensi /Penggugat Konvensi harus dinyatakan tidak dapat diterima;

##### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat Konvensi dalam konvensi diterima dan gugatan dinyatakan tidak dapat diterima, maka terhadap pokok perkara gugatan rekonvensi tidak dipertimbangkan lagi dan gugatan rekonvensi harus dinyatakan tidak dapat diterima;

##### **DALAM KONVENSII DAN REKONVENSII**



Menimbang, bahwa oleh karena gugatan konvensi dinyatakan tidak dapat diterima dan nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi harus dihukum membayar biaya perkara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 162 R.Bg, Pasal 13 Pasal 14, dan Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### MENGADILI:

##### DALAM KONVENSI

##### DALAM EKSEPSI

- Menerima eksepsi Tergugat mengenai gugatan prematur tersebut;

##### DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

##### DALAM REKONVENSI

##### DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tidak dapat diterima;

##### DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tersebut tidak dapat diterima;

##### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi membayar biaya perkara sejumlah Rp685.000,00 (enam ratus delapan puluh lima ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Senin, tanggal 20 November 2023, oleh kami, **ZEFRI MAYELDO HARAHAP, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.**, dan **RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 14

Halaman 52 dari 53 Putusan PHI Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Agustus 2023, putusan tersebut pada hari Selasa, tanggal 21 November 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu NOVITA SARI ISMAIL, S.H., dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**ARSYAWAL, S.E., S.H.**

**ZEFRI MAYELDO HARAHAHAP, S.H., M.H.**

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

Panitera Pengganti,

NOVITA SARI ISMAIL, S.H.

Perincian biaya :

1. Pendaftaran Perkara.....	:	Rp30.000,00;
2. Panggilan	:	Rp575.000,00;
Tergugat.....	:	
3. Redaksi.....	:	Rp10.000,00;
....	:	
4. Meterai .....	:	Rp10.000,00;
....	:	
5. A T	:	Rp50.000,00;
K .....	:	
6. P N B P .....	:	Rp10.000,00;
Jumlah	:	Rp685.000,00;

(enam ratus delapan puluh lima ribu rupiah)