



PUTUSAN

Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

RIDHO PUTRA, Laki-laki, 35 Tahun, NIK 1371021001880008, Karyawan Swasta, beralamat KTP di Jl. Kampung Baru No.43. RT.004, RW.005. Kelurahan Sawahan Timur, Kecamatan Padang Timur, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, dan berdomisili di Jl. Rambah Raya, Perumahan Bela Berlian Residence Blok F No. 02, RT. 06/ RW. 03, Desa Kubang Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau, selaku Karyawan (Sales Executive) pada PT. CAPELLA MEDAN Cabang Pekanbaru, memberi kuasa kepada: **1. FADHILIL SATRIA, SH** dan **2. NOVRIZAL, SH** keduanya Advokat yang berkantor di Kantor Hukum FADHILIL SATRIA, SH & PARTNERS yang beralamat di jalan Paus Nomor 72 CC, Kelurahan tangkerang Barat, Kecamatan Marpooyan Damai, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Dalam hal ini bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 Oktober 2023, yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 23 No 2023 nomor register November 277/SK/PHI/2023/PNPbr. selanjutnya disebut sebagai.....**Penggugat;**

Lawan

PT. CAPELLA MEDAN Cabang Pekanbaru, yang beralamat kantor cabang di Jalan Soekarno Hatta No.53. Kota Pekanbaru diwakili oleh **SUDJONO KARIM, MBA** sebagai Direktur Utama PT. CAPELLA MEDAN yang berkedudukan di Jalan Jend. Gatot Subroto No. 71 BCDF Medan Sumatera Utara. Dalam hal ini memberi kuasa kepada

Halaman 1 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



SUDIRMAN SINAGA, S.H dan kawan-kawan semuanya adalah karyawan Perseroan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 13 Desember 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 14 Desember 2023 nomor register 290/SK/PHI/2023/PN Pbr, selanjutnya disebut

.....**Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut ;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 20 November 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 28 November 2023 dalam Register Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

DALAM POSITA :

Adapun alasan dan dasar hukum Penggugat mengajukan gugatan a quo dengan kronologis kejadian yang dialami Penggugat sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah seorang Karyawan (Sales Executive) PT. CAPELLA MEDAN Cabang Pekanbaru dengan Nomor Induk Karyawan (NIK) Nomor : HRD/ 2015/ 00093, yang mana mulai bekerja sejak hari Sabtu, tanggal 21 September 2013 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 284/ CM-HRD/ PKWT/ X/ 2013 sebagai Salesman-Pekanbaru II dan menerima Upah/ Gaji dari Tergugat setiap bulannya berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru sebesar Rp. 3.049.675 (*Tiga Juta Empat Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah*) melalui sistem Payroll Bank Permata Cabang Pekanbaru.
2. Bahwa Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat merupakan Perselisihan Hak yang harus diselesaikan semenjak Bulan Januari 2022, bermula dari sebab bahwa Tergugat tidak membayarkan sebagian upah Penggugat sebagaimana upah yang biasa

Halaman 2 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Penggugat terima setiap bulannya sejak bulan Januari 2022 sampai bulan Oktober 2022, Penggugat selalu mengalami kekurangan upah yang dijanjikan sebagaimana mestinya, yang terlihat dan terbukti dari hasil print out rekening koran Bank Permata atas nama Ridho Putra (Penggugat) dengan rincian sebagai berikut :

Bulan Tahun 2022	Upah Yang Mesti Diterima (sesuai UMK Pekanbaru)	Upah Yang Dibayarkan (Hasil Print Out Bank Permata)	Kekurangan Upah Yang Mesti Dibayarkan Tergugat
Januari	Rp. 3.049.675,-	Rp. 1.374.354,00	Rp. 1.675.321,00
Februari	Rp. 3.049.675,-	Rp. 1.963.354,00	Rp. 1.086.321,00
Maret	Rp. 3.049.675,-	Rp. 2.309.794,00	Rp. 739.881,00
April	Rp. 3.049.675,-	Rp. 2.924.794,00	Rp. 124.881,00
Mai	Rp. 3.049.675,-	Rp. 2.744.794,00	Rp. 304.881,00
Juni	Rp. 3.049.675,-	Rp. 1.218.794,00	Rp. 1.830.881,00
Juli	Rp. 3.049.675,-	Rp. 1.414.794,00	Rp. 1.634.881,00
Agustus	Rp. 3.049.675,-	Rp. 1.646.794,00	Rp. 1.402.881,00
September	Rp. 3.049.675,-	Rp. 1.524.794,00	Rp. 1.524.881,00
Oktober	Rp. 3.049.675,-	Rp. 1.414.794,00	Rp. 1.634.881,00
TOTAL KEKURANGAN UPAH			Rp. 11.959.690,00

Hal ini pernah Penggugat tanyakan pada pihak management Tergugat, tetapi tidak direspon/ tanpa ada penjelasan dari Tergugat bahkan selama bekerja pada Tergugat, Penggugat tidak pernah mendapatkan Rincian/ Slip Gaji dari Tergugat.

Dalam hal ini tentunya Tergugat melanggar ketentuan sebagai berikut :

1. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi :
"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
2. Jo Pasal 88A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terutama ketentuan mengenai Pengupahan :
 - (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
 - (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang



sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
 - (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
 - (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
 - (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
 - (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.
3. Jo Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terutama ketentuan mengenai Pengupahan :
"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum".
4. Jo Pasal 185 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terutama ketentuan mengenai Pengupahan :
- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00



(seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

5. Jo Pasal 53 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan :

"Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja yang bersangkutan".

6. Jo Pasal 53 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan :

"Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima pekerja/ buruh pada saat upah dibayarkan".

7. Jo Pasal 79 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan :

"Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/ atau Pasal 53 ayat (2), dikenakan sanksi administratif berupa :

- a. teguran tertulis,*
- b. pembatasan kegiatan usaha,*
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan*
- d. pembekuan kegiatan usaha.*

Mengenai kekurangan Upah ini Penggugat mengajukan Laporan/ Pengaduan melalui Pengawas dan atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, yang menghasilkan Surat Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor : 560/ Disnakertrans.PK/ 410 Tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah atas nama Ridho Putra Pekerja PT. CAPELLA MEDAN Cabang Pekanbaru, tanggal 25 Januari 2023, dengan amar putusan surat sebagai berikut :

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : Perhitungan dan Penetapan Hak-hak Pekerja/ Buruh berupa Kekurangan Upah dan Upah Kurang Bayar atas nama Ridho Putra (periode Januari 2022 s.d Oktober 2022).



Kesatu : Bahwa berdasarkan pemeriksaan dan pengujian ketenagakerjaan yang telah dilakukan pada tanggal 19 Desember 2022 di PT. CAPELLA MEDAN Cabang Pekanbaru telah dilakukan Perhitungan dan Penetapan Hak-hak Pekerja/ Buruh atas nama sdr. Ridho Putra sebagai berikut :

Tahun 2022	UPAH	Kekurangan Upah
Januari	Rp. 1.374.354,00	Rp. 1.675.321,00
Februari	Rp. 1.963.354,00	Rp. 1.086.321,00
Maret	Rp. 2.309.794,00	Rp. 739.881,00
April	Rp. 2.924.794,00	Rp. 124.881,00
Mai	Rp. 2.744.794,00	Rp. 304.881,00
Juni	Rp. 1.218.794,00	Rp. 1.830.881,00
Juli	Rp. 1.414.794,00	Rp. 1.634.881,00
Agustus	Rp. 1.646.794,00	Rp. 1.402.881,00
September	Rp. 1.524.794,00	Rp. 1.524.881,00
Oktober	Rp. 1.414.794,00	Rp. 1.634.881,00
TOTAL KEKURANGAN UPAH		Rp. 11.959.690,00

(Sebelas Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Sembilan Enam Ratus Sembilan Puluh Rupiah).

Kedua : Bahwa pengusaha PT. CAPELLA MEDAN Cabang Pekanbaru sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu, wajib melaksanakan penetapan dan perhitungan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu paling lambat 14 (empat belas) hari sejak diterimanya Surat Penetapan ini.

Ketiga : Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima perhitungan dan penetapan ini dapat memintakan perhitungan dan penetapan ulang kepada Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian, paling lambat 14 (empat belas) hari sejak batas akhir Pengusaha melaksanakan ketetapan ini sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kedua.

Keempat : Penetapan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

3. Bahwa tiba-tiba pihak management Tergugat menerbitkan Surat Keputusan Promosi Karyawan No : 185/ CM-HRD/ SKPRO/ X/ 2022 tanggal 03 Oktober 2022 untuk Penggugat, yang mana pada diktum Mengingat,..., Menimbang,..., dan Memperhatikan,...-dstnya pada SK



tersebut tidak diterangkan dengan jelas dan rinci mengenai hal-hal sebagai berikut :

- a. Hak-hak yang akan diterima oleh Penggugat jika Penggugat melaksanakan SK tersebut seperti Nilai Gaji, Perhitungan Insentif, Fasilitas (Kendaraan, Rumah/ Mess, Perabotan, dll) selama berada pada cabang yang akan ditempati.
 - b. Biaya/ Ongkos yang akan timbul pada saat menuju cabang yang akan ditempati (Ongkos pesawat Penggugat dan keluarga, biaya pendidikan sekolah anak, Hak dan Ongkos Cuti Pulang Kampung, dll), mengingat bahwa Penggugat dan keluarga berdomisili di Kota Pekanbaru.
4. Bahwa Penggugat mengajukan surat perihal Mohon Penjelasan/ Klarifikasi sehubungan dengan diterbitkannya Surat Keputusan Promosi Karyawan No : 185/ CM-HRD/ SKPRO/ X/ 2022 tertanggal 03 Oktober 2022 tersebut pada tanggal 13 Oktober 2022, dengan harapan mendapatkan penjelasan secara rinci dan tertulis dari pimpinan dan management PT. CAPELLA MEDAN sebelum tanggal pelaksanaan SK tersebut agar tidak terjadi kesalahfahaman dikemudian hari, tetapi hingga pengajuan surat Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diajukan, Penggugat tidak mendapatkan keterangan penjelasan/ klarifikasi yang dimaksud secara tertulis dari pihak Tergugat, padahal memohon penjelasan/ klarifikasi ini merupakan hak dasar dari Penggugat selaku tenaga kerja/ buruh yang diduga dilanggar oleh pihak Tergugat dan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :
- a. Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
"Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri".
 - b. Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
 - (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan

Halaman 7 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*
- (3) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.*
5. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak pernah diberikan sosialisasi dan sejenis naskah/ buku pegangan mengenai Peraturan Perusahaan yang mestinya Penggugat terima selaku karyawan dari Tergugat, dan Penggugat menduga kuat bahwa kebijakan dan atau **PERATURAN PERUSAHAAN YANG DIMAKSUD DIDUGA TIDAK DIMILIKI OLEH TERGUGAT**, yang mana hal ini diduga pihak Tergugat melanggar dan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang sebagai berikut :
- a. Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :
- "Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh".*
- b. Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :
- (1) *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).*
- (2) *Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.*
6. Bahwa sebelumnya Penggugat mempunyai harapan besar yang sangat baik semenjak mulai bekerja pada Tergugat agar tercapai hubungan industrial yang sangat harmonis sampai masa pensiun Penggugat, karena mengingat usia dan tanggungjawab besar Penggugat untuk menghidupi keluarga dengan 1 (satu) orang istri dan 2 (dua) orang anak, ternyata tidak dapat dihindari bahwa Perselisihan Hubungan Industrial ini mesti terjadi diluar harapan dimaksud, untuk itu berdasarkan kronologis diatas, maka sesuai amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang



Ketenagakerjaan, Penggugat melalui Mediator mengharapkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara RIDHO PUTRA dengan PT. CAPELLA MEDAN Cabang Pekanbaru bisa tercapai dengan Penyelesaian yang baik dengan memanggil para pihak untuk di proses sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini, sebagaimana Surat Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Penggugat ajukan pada tanggal 19 Oktober 2022, jo Surat Penggugat tanggal 11 November 2022, akan tetapi harapan tersebut menjadi "PUPUS" dengan diterbitkannya Surat dari MEDIATOR pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Surat Nomor : 560/ Disnakertrans-HK/3985 perihal ANJURAN, jo Surat Nomor : 560/ Disnakertrans-HK/3989 perihal Perbaikan Isi Anjuran, tertanggal 13 Desember 2022, dengan amar intinya sebagai berikut :

MENGANJURKAN :

1. Agar Pengakhiran Hubungan Kerja antara perusahaan PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru dengan pekerja Ridho Putra dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4),
2. Agar Pengusaha PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru membayarkan kepada Sdr. Ridho Putra, sebesar sebagai berikut :
 - a. Uang Pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp. } 3.050.000,- = \text{Rp. } 13.725.000,-$
 - b. Penghargaan Masa Kerja $4 \times 3.050.000,- = \text{Rp. } 12.200.000,-$

Jumlah = **Rp. 25.925.000,-**

(Dua Puluh Lima Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah).
3. Agar pihak Pengusaha PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru juga membayarkan hak cuti yang belum diambil kepada pekerja.
4. Agar pihak PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru dan Sdr. Ridho Putra memberikan jawaban tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.



5. Apabila kedua belah pihak dapat menerima anjuran ini maka Mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh Mediator sebagai penyelesaian perselisihan ini,
6. Apabila para pihak/ salah satu pihak menolak/ tidak dapat menerima anjuran ini, maka proses selanjutnya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.
Bahwa atas terbitnya surat anjuran diatas, demi kelangsungan hidup Penggugat dengan tanggungjawab 1 (satu) orang istri dan 2 (dua) orang anak, Penggugat berusaha untuk mengalah dengan menanggapi secara tertulis pada tanggal 26 Desember 2022 dan menyatakan menerima dengan catatan serta mengharapkan agar Tergugat untuk melaksanakannya, tetapi dari pihak Tergugat tidak ada tanggapan dan itikat baiknya.
7. Bahwa karena Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial in casu telah diupayakan penyelesaiannya melalui Lembaga/ Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana yang diamanahkan Undang-Undang yang berlaku, namun tidak tercapai kesepakatan, maka Penggugat mencari keadilan melalui pengadilan ini demi mendapatkan hak/ kompensasi yang mesti Penggugat terima sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Bahwa adapun hak/ kompensasi yang mesti Penggugat terima sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang Penggugat tuntut dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun lebih adalah sesuai dengan 1 (satu) kali ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4), jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4), jo Pasal 157A ayat (1), (2), dan (3) adalah sebagai berikut :
 1. Uang Pesangon $1 \times 9 \times \text{Rp. } 3.050.000,-$ = Rp. 27.450.000,-
 2. Uang Penghargaan Masa Kerja $4 \times 3.050.000,-$ = Rp. 12.200.000,-
 3. Uang Penggantian Hak
 - a. Sisa Cuti yang belum diambil
 $17/25 \text{ hari kerja} \times \text{Rp. } 3.050.000,-$ = Rp. 2.074.000,-
 - b. Uang Sagu Hati/Uang Pisah $1 \times \text{Upah}$ = Rp. 3.050.000,-
 4. Upah Proses sejak bulan November 2022



sampai saat mengajukan gugatan yaitu

12 (dua belas) bulan x Rp. 3.050.000,- = Rp. 36.600.000

TOTAL = RP. 81.374.000,-

(Depalan Puluh Satu Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Empat Ribu Rupiah).

9. Bahwa Penggugat juga menuntut kekurangan upah sebagaimana dimaksud dalam kronologis diatas yang mana hingga gugatan ini diajukan, belum ada pembayaran oleh Tergugat senilai Rp. 11.959.690,00 (Sebelas Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Sembilan Enam Ratus Sembilan Puluh Rupiah).
10. Bahwa Penggugat berhak atas Surat Keterangan Pernah Bekerja dari Management Tergugat, yang akan berguna bagi Penggugat untuk pencairan dana Jamsostek dan bahan referensi bekerja di tempat lain.
11. Bahwa Penggugat memohon pada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili gugatan a quo berkenan kiranya untuk memberikan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat serta memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap harta benda milik Tergugat dan menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun dapat diajukan perlawanan dan/atau dapat digunakan upaya hukum.
12. Bahwa oleh karena gugatan ini didasari dengan bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan prosedur yang ada pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat memohon pada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili gugatan a quo berkenan juga kiranya untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM PETITUM :

Berdasarkan kronologis diatas, maka Penggugat mengajukan TUNTUTAN sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menghukum dan Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dengan alasan bahwa Tergugat terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai berikut :
 1. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi :



"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

2. Jo Pasal 88A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terutama ketentuan mengenai Pengupahan:

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.*
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.*
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/ buruh sesuai dengan kesepakatan.*
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.*
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.*
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.*
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.*

3. Jo Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terutama ketentuan mengenai Pengupahan :

"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum".

4. Jo Pasal 185 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terutama ketentuan mengenai Pengupahan :

Halaman 12 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- (1) *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).*
- (2) *Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.*
5. Jo Pasal 53 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan :
"Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja yang bersangkutan".
6. Jo Pasal 53 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan :
"Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima pekerja/ buruh pada saat upah dibayarkan".
7. Jo Pasal 79 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan :
"Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/ atau Pasal 53 ayat (2), dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. *teguran tertulis,*
 - b. *pembatasan kegiatan usaha,*
 - c. *penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan*
 - d. *pembekuan kegiatan usaha.*
8. Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
"Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri".
9. Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
 - (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
 - (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.
10. Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :
- "Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh".*
11. Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :
- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
 - (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak/ kompensasi yang mesti Penggugat terima karena Putus Hubungan Kerja kepada Penggugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun lebih adalah sesuai dengan 1 (satu) kali ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4), jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4), jo Pasal 157A ayat (1), (2), dan (3) adalah sebagai berikut :
1. Uang Pesangon $1 \times 9 \times \text{Rp. } 3.050.000,- = \text{Rp. } 27.450.000,-$
 2. Uang Penghargaan Masa Kerja $4 \times 3.050.000,- = \text{Rp. } 12.200.000,-$
 3. Uang Penggantian Hak



- a. Sisa Cuti yang belum diambil
17/25 hari kerja x Rp. 3.050.000,- = Rp. 2.074.000,-
- b. Uang Sagu Hati/Uang Pisah 1 x Upah = Rp. 3.050.000,-
4. Upah Proses sejak bulan November 2022
sampai saat mengajukan gugatan yaitu
12 (dua belas) bulan x Rp. 3.050.000,- = Rp. 36.600.000,-
TOTAL = RP. 81.374.000,-
(Depalan Puluh Satu Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Empat Ribu Rupiah).
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak/ kompensasi yang mesti
Penggugat terima kepada Penggugat berupa Kekurangan Upah senilai
Rp.11.959.690,00 (Sebelas Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Sembilan
Enam Ratus Sembilan Puluh Rupiah).
5. Menghukum Tergugat untuk memberikan kepada Penggugat Surat
Keterangan Pernah Bekerja dari Management Tergugat, yang akan berguna
bagi Penggugat untuk pencairan dana Jamsostek dan bahan referensi
bekerja di tempat lain.
6. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (dwangsom) kepada
Penggugat senilai Rp. 5.000.000,00 (Lima Juta) rupiah untuk setiap hari
keterlambatan melaksanakan putusan ini.
7. Menyatakan dan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat.
8. Memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini, dan jika
Tergugat ingkar, maka dilakukan upaya paksa melalui Pengadilan dengan
menggunakan bantuan aparat negara baik Tentara Nasional Indonesia (TNI)
maupun Polisi Republik Indonesia.
9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam
perkara ini.

ATAU

Apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang
seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

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

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

Halaman 15 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/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, Tergugat telah mengajukan tangkisan dan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

Bahwa Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil-dalil Gugatan yang diajukan Penggugat baik dalil-dalil dalam Posita maupun Petitumnya, terkecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya di bawah ini;

Eksepsi Kewenangan Relatif

1. Bahwa Gugatan Permutusan Hubungan Kerja yang diajukan Penggugat pada Pengadilan Negeri Pekanbaru adalah keliru karena seharusnya Pengadilan yang berwenang mengadili perkara adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh sesuai dengan tempat Penggugat terakhir bekerja yakni PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Lampeuneurut Aceh Besar;
2. Bahwa mengenai hal ini dapat merujuk pada ketentuan Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) secara tegas dinyatakan :
"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja."
3. Bahwa berdasarkan substansi Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2014 yang telah dikemukakan di atas berarti yuridiksi Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang memeriksa dan mengadili gugatan Penggugat TERBATAS pada wilayah dimana pekerja/buruh bekerja, bukan berdasarkan wilayah dimana Penggugat bertempat tinggal/berdomisili;
4. Bahwa terhitung sejak tanggal 20 Oktober 2022 Penggugat telah resmi bekerja sebagai *Sales Coordinator* PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh dan sejak itu Penggugat terdaftar dan tercatat sebagai karyawan PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh berdasarkan Surat Keputusan Promosi Karyawan Nomor : 185/CM-HRD/SKPRO/X/2022 tanggal 03 Oktober 2022;
5. Bahwa dengan demikian sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) maka pengajuan Gugatan Perselisihan Hubungan

Halaman 16 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Industrial oleh Penggugat pada Pengadilan Negeri Pekanbaru adalah salah dan cacat formil karena tempat Penggugat bekerja adalah di PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh yang merupakan yuridiksi Pengadilan Negeri Banda Aceh sehingga sudah selayaknya Pengadilan Negeri Pekanbaru untuk menyatakan dirinya tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini;

Eksepsi Gugatan Penggugat Prematur

1. Bahwa gugatan pemutusan hubungan kerja yang diajukan Penggugat belum dapat diterima untuk diperiksa sengketanya di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru karena masih prematur;
2. Bahwa gugatan Penggugat belum sampai pada batas waktu untuk menggugat, karena antara Penggugat dan Tergugat belum melewati proses Bipartit.

Eksepsi Gugatan Penggugat kabur (Obscuur Libel)

Bahwa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan Penggugat pada Pengadilan Negeri Pekanbaru adalah tidak terang dan isinya gelap (*onduidelijk*) karena Penggugat di dalam posita gugatannya tidak ada mendalilkan tentang permohonan pembayaran uang paksa (*dwangsom*) dan permohonan sita jaminan namun pada petitum angka 6 Penggugat memohonkan untuk pembayaran uang paksa (*dwangsom*) dan pada petitum angka 7 Penggugat memohonkan sita jaminan.

Bahwa berdasarkan eksepsi tersebut di atas maka gugatan Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

Bahwa segala sesuatu yang telah diuraikan Tergugat pada bagian Eksepsi diatas, secara mutatis mutandis supaya tidak diulangi lagi, mohon dianggap telah diulang dan dimasukkan kembali pada bagian pokok perkara sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil-dalil Gugatan yang diajukan Penggugat baik dalil-dalil dalam Posita maupun Petitumnya, terkecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya di bawah ini;



2. Bahwa Tergugat merupakan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang usaha penjualan kendaraan dan alat-alat pertanian, ekspor impor, serta usaha sebagai distributor, grosir dan leveransir;
3. Bahwa Penggugat merupakan Eks. Karyawan PT. Capella Medan yang bekerja sejak tanggal 21 September 2013 sampai dengan 27 Oktober 2022 dengan jabatan terakhir sebagai *Salesman* PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru dimana besaran gaji terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp. 3.050.000,- (Tiga juta lima puluh ribu rupiah) ;
4. Bahwa Tergugat menolak tegas dan membantah dalil Penggugat dalam posita Gugatannya angka 2 sampai dengan angka 3 karena ada kebohongan yang nyata yang telah didalilkan oleh Penggugat yang mana Penggugat mendalilkan seolah-olah permasalahan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah bermula dari adanya dugaan Penggugat bahwa Tergugat tidak membayarkan sebahagian upah yang Penggugat terima setiap bulannya dan kebohongan lainnya adalah bahwa pada posita Gugatannya angka 3 Penggugat mendalilkan seolah-olah bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat adalah tiba-tiba dan disebabkan karena adanya pengaduan dari Penggugat ke Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau;
5. Bahwa berdasarkan dalil Penggugat pada Posita Gugatan angka 2 dan angka 3, jelas-jelas Penggugat dengan sengaja telah memutarbalikkan fakta, karena faktanya pengaduan Penggugat ke Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dilakukan Penggugat pada tanggal 11 Nopember 2022 yang mana hal ini dituangkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di dalam surat Nomor : 560/Disnakertrans.PK/251 perihal : Nota Pemeriksaan I tertanggal 25 Januari 2023 sedangkan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat adalah pada tanggal 03 Oktober 2022 berdasarkan Surat Keputusan Promosi Karyawan Nomor : 185/CM-HRD/SKPRO/X/2022, sehngga jelas bahwa faktanya bahwa terlebih dahulu terbit Surat Keputusan Promosi dibandingkan pengaduan dari Penggugat ke Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau;
6. Bahwa terhadap surat nomor 560/Disnakertrans.PK/251 perihal Nota Pemeriksaan I Tergugat menanggapi beberapa hal terkait isi dari surat tsb, sbb:

Halaman 18 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- a. Bahwa mengenai PP (Peraturan Perusahaan) PKB (Perjanjian Kerja Bersama), perusahaan kami sudah memiliki PKB yang masih berlaku sampai dengan 31 Maret 2023 dan saat ini sedang dalam tahap penyusunan untuk proses perpanjangan dengan menyesuaikan banyaknya perubahan Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah yang terbaru.
- b. Bahwa berdasarkan pengaduan mantan karyawan sdr. Ridho Putra yang menyatakan perusahaan kami membayar upah dibawah UMK. Kami menyatakan KEBERATAN atas pernyataan tersebut dengan alasan sbb:
 1. Perusahaan kami menegaskan telah membayar Upah sesuai dengan UMK yang berlaku dan selalu memberikan slip gaji kepada karyawan yang meminta.
 2. Terkait rincian penerimaan upah yang disampaikan Sdr. Ridho itu merupakan TAKE HOME PAY yang artinya Bruto Upah yang diterima oleh ybs dikurang kewajiban yang harus dibayar oleh ybs. Dalam hal ini, kami tegaskan kembali Bruto Upah ybs sudah sesuai dengan UMK yang berlaku.
 3. Pengurangan upah akibat dari kewajiban yang harus dibayar oleh ybs, salah iuran BPJS Kesehatan dan BPJS satunya adalah pemotongan Ketenagakerjaan serta perusahaan juga memberikan subsidi yang keseluruhan perhitungannya mengacu kepada upah ybs yang sudah sesuai dengan UMK dan Perpres No.25 tahun 2020 perihal Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
 4. Oleh karena, daftar absensi ybs tercatat sering absen, kami melakukan pemotongan upah terhadap ybs dengan menyesuaikan UU No. 13 tahun 2003 pasal 93 (ayat 1) jo. PP no. 36 tahun 2021 pasal 40 (ayat 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan", dengan kata lain Pengusaha tidak dilarang untuk tidak membayarkan upah pekerja yang tidak hadir ditempat kerja pada kerja.
 5. Oleh karena, daftar absensi ybs juga tercatat sering terlambat, kami juga melakukan pemotongan upah terhadap ybs dengan menyesuaikan PP No. 36 tahun 2021 pasal 63 (ayat 1) "Pemotongan Upah oleh pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran: (a) Denda (dalam hal ini Denda keterlambatan) yang mana telah disepakati



sesuai dengan surat edaran yang dikeluarkan oleh Perusahaan dan telah disosialisasikan kepada seluruh karyawan.

7. Bahwa Penggugat juga telah dengan sengaja menutupi fakta bahwa terhadap Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor : 560/ Disnakertrans.PK/ 410 Tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah atas nama Ridho Putra Pekerja PT. CAPELLA MEDAN Cabang Pekanbaru, tanggal 25 Januari 2023, Tergugat telah mengajukan banding ke Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia berdasarkan surat Nomor : 016A/CM-HRD/II/2023 tertanggal 07 Maret 2023;
8. Bahwa atas permohonan banding yang diajukan oleh Tergugat di atas, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia kemudian menerbitkan Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor : 5/ 22/ AS.00.03/VIII/2023 tentang Perhitungan dan Penetapan Ulang Hak-Hak Pekerja/Buruh Berupa Kekurangan Pembayaran Upah Minimum Atas Nama Ridho Putra, Pekerja/Buruh PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru Periode Januari s.d Oktober 2022 yang mana telah memutuskan bahwa kekurangan upah minimum yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp. 3.100.750,- (Tiga juta seratus ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
9. Bahwa menindak lanjuti Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor : 5/ 22/ AS.00.03/VIII/2023 tentang Perhitungan dan Penetapan Ulang Hak-Hak Pekerja/Buruh Berupa Kekurangan Pembayaran Upah Minimum Atas Nama Ridho Putra, Pekerja/Buruh PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru Periode Januari s.d Oktober 2022 tersebut di atas Tergugat telah memanggil Penggugat untuk melakukan pembayaran berdasarkan surat Nomor : 574/ CM-AR/ X/ 23 perihal : Panggilan Penyerahan Uang Hasil Penetapan Kemenakr RI tertanggal 18 September 2023 namun Penggugat tidak pernah hadir untuk menerima pembayaran tersebut;
10. Bahwa selanjutnya dasar sengketa antara Penggugat dan Tergugat adalah perihal Mutasi (Promosi) yang diberikan Tergugat kepada Penggugat

Halaman 20 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



melalui Surat Keputusan Promosi Karyawan Nomor : 185/CM-HRD/SKPRO/X/2022 tertanggal 03 Oktober 2022 yang mempromosikan Penggugat dari Jabatan lama sebagai *Salesman* PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru menjadi *Sales Coordinator* PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh terhitung sejak tanggal 20 Oktober 2022;

11. Bahwa dasar Mutasi sesuai dengan isi PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Capella Group pada Pasal 10 tentang MUTASI yaitu :
 - a. Ayat 1 (satu) bahwa "*Pengusaha berhak memutasikan pekerja atau memindahkan Pekerja ke tempat yang lain sama jenjangnya di bawah naungan Capella Group sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dengan tidak mengurangi upahnya*";
 - b. Ayat 2 (dua) bahwa "*dalam hal Mutasi, pengusaha akan mempertimbangkan keahlian dan kemampuan serta jenjang karir pekerja yang bersangkutan*"
12. Bahwa pada saat penyampaian keputusan promosi tersebut kepada Penggugat, telah dijelaskan hak-hak yang Penggugat akan peroleh ketika melaksanakan mutasi seperti Kenaikan Upah, Tunjangan Penempatan, tanggungan perusahaan dalam hal akomodasi/transportasi ke PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh;
13. Bahwa promosi yang diberikan kepada Penggugat merupakan kewenangan mutlak Tergugat yang juga didasari atas kebutuhan pada kantor PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh. Mutasi merupakan hal yang sudah biasa diberlakukan terhadap karyawan PT. Capella Medan karena tujuan mutasi itu sendiri untuk peningkatan karir karyawan. Melihat kinerja Penggugat sebagai *Salesmen*, Tergugat menimbang bahwasanya perlu dilakukan perubahan terhadap cara bekerja Penggugat dengan mempromosikannya menjadi *Sales Coordinator*. Jenis pekerjaan *Sales Coordinator* tidak menuntut adanya penjualan, namun berfokus pada bagaimana mensupervisi *Salesman* untuk dapat terus meningkatkan penjualannya;
14. Bahwa promosi jabatan sebagai *Sales Coordinator* bukan pertama kali diberikan diperusahaan Tergugat. Jabatan ini sudah sejak lama ada di perusahaan sebagai bentuk peningkatan karir seorang sales sebelum menjabat sebagai *Sales Supervisor*. Jabatan ini ditujukan untuk mengkoordinasi outlet-outlet penjualan kendaraan. Sebagai contoh yang pernah menduduki jabatan ini adalah Dwirama Yanto yang menduduki



- jabatan *Sales Coordinator* PT. Capella Medan Cabang Duri yang kemudian ia dipromosikan lagi menjadi *Act. Sales Supervisor* pada 17 Maret 2015;
15. Bahwa berhubung untuk wilayah Aceh sedang kekosongan posisi sebagai *Sales Coordinator* maka karena Penggugat dinilai memenuhi kualifikasi, maka Penggugatlah yang dipromosikan pada jabatan tersebut. Namun karena Penggugat tidak hadir untuk melaksanakan promosi ke Aceh, yang pada akhirnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Penggugat dinyatakan mengundurkan diri sepihak oleh Tergugat;
 16. Bahwa mutasi Penggugat berlaku sejak tanggal 20 Oktober 2022 berdasarkan Surat Keputusan Promosi Karyawan Nomor : 185/CM-HRD/SKPRO/X/2022 tertanggal 03 Oktober 2022, dan telah dibicarakan terlebih dahulu kepada Penggugat, sehingga Penggugat memiliki waktu untuk menyiapkan diri pindah ke PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh dengan transportasi dan akomodasi yang ditanggung oleh Tergugat;
 17. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil Penggugat dalam posita gugatannya angka 4 bahwa Penggugat tidak mendapatkan penjelasan secara rinci dan tertulis dari Tergugat, karena lagi-lagi ini adalah kebohongan Penggugat karena faktanya terhadap tembusan surat perihal Mohon Penjelasan/ Klarifikasi sehubungan dengan diterbitkannya Surat Keputusan Promosi Karyawan No: 185/ CM-HRD/ SKPRO/ X/ 2022 tanggal 03 Oktober 2022 (*ic.* Surat ditujukan kepada Kepala Disnakertrans Provinsi Riau), Tergugat telah menanggapiinya melalui surat Nomor : 105/CM-HRD/X/2022 tertanggal 20 Oktober 2022 yang pada intinya menerangkan sebagai berikut :
 - a. *Bahwa fasilitas dan benefit yang didapatkan setelah penempatan telah dijelaskan kepada yang bersangkutan baik secara lisan maupun tertulis yang dituangkan di dalam sebuah notulen tertanggal 15 Oktober 2022 namun yang bersangkutan tidak bersedia untuk menandatangani notulen tersebut;*
 - b. *Bahwa dipertegas kembali agar sdr. Ridho (ic. Penggugat) tetap wajib melaksanakan mutasi promosi pada tanggal 20 Oktober 2022.*
 18. Bahwa setelah tanggapan yang diberikan Tergugat, Penggugat tidak ada lagi memberikan jawaban kepada perusahaan, maka Tergugat menganggap Penggugat bersedia untuk menjadi *Sales Coordinator* PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh terhitung tgl 20 Oktober 2022 setelah Penggugat



menerima surat penegasan dari Tergugat. Oleh karena itu absensi di PT.Capella Medan Cabang Pekanbaru sudah tidak dapat dipergunakan dan secara sistem absensi Penggugat beralih dan telah dipindahkan ke PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh. Itulah sebabnya mengapa Penggugat tidak dapat lagi melakukan absensi di PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru ;

19. Bahwa terhitung tanggal 20 Oktober 2022 Penggugat sudah menjadi karyawan PT.Capella Medan Cabang Banda Aceh, namun sampai pada tanggal 22 Oktober 2022 Penggugat tidak hadir untuk bekerja di PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh, maka Kepala Cabang PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh selaku pimpinan Penggugat mengirimkan Surat Panggilan Pertama kepada Penggugat untuk membicarakan kelanjutan pekerjaannya melalui surat Nomor : 021/CM-BNA/X/2022 tanggal 22 Oktober 2022 yang dikirimkan melalui pos pada hari yang sama;
20. Bahwa selanjutnya sampai pada tanggal 25 Oktober 2022 Penggugat masih tidak hadir tanpa pemberitahuan apapun kepada PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh dan juga tidak menanggapi panggilan pertama yang diberikan PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh. Berdasarkan hal tersebut PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh kembali mengirimkan Surat Panggilan Kedua melalui surat Nomor : 028/CM-BNA/X/2022 tanggal 25 Oktober 2022 yang mana surat ini juga dikirimkan melalui pos pada hari yang sama;
21. Bahwa sampai dengan tanggal 27 Oktober 2022, Penggugat masih tidak hadir tanpa pemberitahuan kepada perusahaan, oleh karena itu perusahaan berpedoman pada ketentuan Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sepihak yang mana pengunduran diri sepihak Penggugat ini disampaikan Tergugat melalui surat Nomor : 106/CM-HRD/X/2022 tanggal 27 Oktober 2022 yang kembali dikirimkan kepada Penggugat melalui pos pada hari yang sama ke alamat Penggugat;
22. Bahwa panggilan resmi yang dikirimkan Tergugat kepada Penggugat adalah yang dikirimkan melalui POS Indonesia yang tercatat dan memiliki resi bukti tanda pengiriman. Terkait dengan ketidakhadiran Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya. Tergugat tetap mengacu pada ketentuan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni Tergugat telah melaksanakan penempatan karyawan secara obyektif



tanpa diskriminasi dan mengarahkan penempatan pada jabatan yang tepat dan bukan untuk memojokkan Penggugat. Jika Tergugat memiliki itikad tidak baik, maka bukan promosi yang Tergugat berikan melainkan demosi ataupun langsung pemecatan secara sepihak. Tetapi demi tetap menjaga hubungan kerja dengan Penggugat, maka Tergugat memberikan mutasi berupa Promosi kepada Penggugat;

23. Bahwa mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada Penggugat merupakan akibat dari mangkirnya Penggugat dari tugas dan tanggung jawabnya sebagai Sales Coordinator PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh tanpa pemberitahuan baik lisan maupun tertulis kepada perusahaan. Mangkir dalam hal ini adalah kesalahan Penggugat sendiri, dan bukan keinginan Tergugat sehingga tidak dapat dikategorikan pemutusan hubungan kerja sepihak dari Tergugat serta tidak dapat mewajibkan perusahaan untuk memberikan pesangon kepada Penggugat;

24. Bahwa terkait dengan tindakan Penggugat, Tergugat hanya mengikuti ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 yang menyebutkan :

- a. *Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.*
- b. *Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.*
- c. *Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*

25. Bahwa terkait penolakan mutasi promosi yang dilakukan oleh Penggugat, hal yang sama juga pernah di alami Tergugat dalam perkara Nomor : 56/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Pbdengan Amar putusan Sebagai berikut:

M E N G A D I L I

DALAM PROVISI

- Menolak permohonan Provisi Penggugat;

Halaman 24 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

- 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;*
- 2. Menyatakan kualifikasi Pengunduran Diri yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, Sah demi hukum;*
- 3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus sejak tanggal 30 Maret 2020 ;*
- 4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut secara Tunai dan Sekaligus sebesar Rp. 8.994.000,-; (Delapan Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Rupiah);*
- 5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;*
- 6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;*
26. Bahwa apa yang didalilkan Penggugat pada posita gugatannya angka 7 sampai dengan angka 9 mengenai hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan dan pengobatan serta upah proses selama persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru adalah dalil yang tidak dapat diterima dan sudah sepatutnya dinyatakan untuk ditolak, karena tidak ada hak dan kewajiban yang harus diselesaikan karena putusanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah karena Penggugat mangkir dari pekerjaannya;
27. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan, "*Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan*". Sehingga jika melihat pada ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 menyebutkan, "*Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*", seharusnya Penggugat tetap melaksanakan kewajibannya untuk bekerja di PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh sehingga Tergugat juga tetap berkewajiban untuk membayar upah Penggugat;
28. Bahwa begitupun dengan upah selama proses juga tidak dapat Tergugat penuhi. Pada situasi ini Penggugat tidak lagi hadir untuk bekerja sehingga

Halaman 25 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Tergugat tidak dapat membayarkan upah kepada Tergugat. Bahwa mengenai upah selama proses perkara berdasarkan ketentuan, jika Penggugat menuntut haknya dalam upah selama proses perkara, maka seharusnya Penggugat melaksanakan kewajibannya untuk bekerja dan atas hal itu maka timbul kewajiban Tergugat untuk membayarkan upah kepada Penggugat. Tetapi dalam hal ini, Penggugat sudah menetapkan untuk tidak bekerja di perusahaan Tergugat, sehingga tuntutan mengenai upah ini tidak dapat diterima dan sudah sepatutnya untuk ditolak;

29. Bahwa oleh karena dalil-dalil Penggugat dalam gugatan *a quo* tidak beralasan hukum atau sama sekali tidak berdasarkan hukum, maka Tergugat memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya berkenan untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaard*);

30. Bahwa petitum Penggugat mengenai pengajuan sita jaminan (*Conservatoir Beslag*) sangat tidak beralasan dan sudah sepatutnya untuk ditolak. Apabila benar adanya hak-hak Penggugat yang belum Tergugat selesaikan, melihat nilai kerugian dari posita dan petitum gugatan yang diajukan Penggugat sepertinya tidak ada barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat yang sepadan dengan nilai kerugian Penggugat. Selain itu permohonan sita pada dasarnya dilakukan karena adanya keadaan mendesak, sehingga diperlukan tindakan sedemikian rupa agar Tergugat tidak melakukan perbuatan curang yang dapat merugikan Penggugat dengan cara mengalihkan, menjual atau memindahtangankan barang yang dituntut untuk dijadikan jaminan kepada orang lain. Dalam hal ini, Tergugat tidak ada terindikasi dapat merugikan Penggugat baik dalam hal apapun, sehingga dalil Penggugat tidak dapat dibenarkan;

31. Bahwa petitum Penggugat mengenai kewajiban membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari untuk setiap keterlambatan pelaksanaan putusan adalah sangat tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum. Karena sesuai dengan Pasal 606a Rv menentukan, "*Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terdakwa tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang*



paksa". Jadi uang paksa (*Dwangsom*) hanya dapat diberlakukan untuk hukuman yang lain dari pada membayar sejumlah uang, sehingga dalil Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak;

Berdasarkan dalil-dalil, fakta maupun argumentasi hukum yang dikemukakan Tergugat tersebut diatas, maka Tergugat mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk berkenan memutuskan perkara ini seraya dengan amar putusan sebagai berikut :

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI :

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya atau setidaknya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

POKOK PERKARA :

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menerima Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan sah secara juridis Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana berdasarkan ketentuan pada Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menolak tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan upah proses sebesar Rp. 81.374.000,- (Delapan Puluh Satu Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Empat Ribu Rupiah);
5. Menolak tuntutan Penggugat untuk hak/kompensasi berupa Kekurangan Upah senilai Rp. 11.959.690,00 (Sebelas Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Rupiah).
6. Menolak tuntutan Penggugat untuk pembayaran Uang Paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat senilai Rp. 5.000.000,- (lima Juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini.
7. Menolak permohonan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat
8. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;



Atau jika Pengadilan berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

Menimbang, bahwa terhadap replik Penggugat tersebut telah ditanggapi oleh Tergugat dalam dupliknya pada tanggal 11 Januari 2024 yang pada pokoknya tetap pada tangkisan dan jawabannya;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut telah ditanggapi oleh Tergugat dalam Duplik pada tanggal 18 Januari 2024 yang pada pokoknya tetap pada eksepsi dan jawabannya;

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

1. Fotokopi Tanda Pengenal Identitas Karyawan PT. Capella Medan atas nama Ridho Putra, diberitanda -----**bukti P-1**;
2. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 284/ CM-/HRD/PKWT/ XI/ 2013 tertanggal 21 September 2021 Hal 01-06 antara Penggugat dengan Tergugat, diberitanda -----**bukti P-2**;
3. Hasil print out Screenshoot Mutasi Rekening Koran dari aplikasi Bank Permata Hal 01-11 atas nama Nasabah Ridho Putra dari Bulan Desember 2021 sampai Bulan Oktober 2022, diberitanda -----**bukti P-3**;
4. Fotokopi Pemohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 19 Oktober 2022 ke Disnakertrans Provinsi Riau, diberitanda -----**bukti P-4**;
5. Fotokopi Tambahan Kronologis Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 11 November 2022, diberitanda-- **bukti P-5**;
6. Fotokopi Anjuran Nomor 560/ Disnakertrans-HK/ 3985 Tanggal 13 Desember 2022 jo Perbaikan isi Anjuran Nomor 560/ Disnakertrans-HKI/ 3989 Tanggal 13 Desember 2022 dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, diberitanda -----**bukti P-6**;
7. Fotokopi Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor: 560/ Disnakertrans.PK/ tertanggal 25 Januari 2023 tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah atas nama Ridho Putra Pekerja PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru, diberitanda -----**bukti P-7**;



8. Fotokopi Rincian Saldo Jaminan Hari Tua atas nama Ridho Putra per tanggal 18 Oktober 2022, diberitanda -----bukti P-8;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat, Penggugat juga menghadirkan saksi-saksi di persidangan yaitu : 1. **Donny Putra A** , 2. **Hadi Kusuma**, saksi-saksi mana dibawah sumpah telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acar persidangan;

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

1. Fotokopi Peraturan Kerja Bersama Capella Group Periode 01 April 2020 s/d 31 Maret 2022, diberitanda -----bukti T-1;
2. Fotokopi Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor : 566/99-6/DTK/VI/2022 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Capella Group, diberitanda----- bukti T-2;
3. Fotokopi Peraturan Kerja Bersama Capella Group Periode 2023 s/d 2025, diberitanda -----bukti T-3;
4. Fotokopi Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep.4/HI.00.01/00.0000.231122003/B/XII/2023 tentang Perjanjian Bersama Antara Capella Group dengan SPCG, diberitanda----- bukti T-4;
5. Fotokopi Surat Formulir Permintaan Karyawan Nomor : 009/ VII-22/BNB dari oleh Kepala Cabang PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh, diberitanda -----bukti T-5;
6. Fotokopi Surat Rekap Penilaian Tahunan Karyawan tertanggal 12 September 2022, diberitanda----- bukti T-6;
7. Fotokopi Memo Permohonan Mutasi Karyawan tertanggal 20 September 2022, diberitanda----- bukti T-7;
8. Fotokopi Surat Keputusan Promosi Karyawan No: 185/ CM-HRD/SKPRO/X/ 2022, diberitanda----- bukti T-8;
9. Fotokopi Notulen tertanggal 15 Oktober 2022, diberitanda bukti T-9;
10. Fotokopi Surat Nomor 021/ CM-BNA/ X/ 2022 tertanggal 22 Oktober 2022 perihal Panggilan Pertama dari PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh, diberitanda----- bukti T-10;

Halaman 29 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



11. Fotokopi Surat Nomor 028/ CM-BNA/ X/ 2022 tertanggal 25 Oktober 2022 perihal Panggilan Kedua dari PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh, diberitanda----- **bukti T-11**;
12. Fotokopi Surat Nomor 106/ CM-HRD/ X/ 2022 tertanggal 27 Oktober 2022 perihal Mengundurkan diri secara sepihak, diberitanda----- **bukti T-12**;
13. Fotokopi Surat Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja Nomor 5/ 22/ AS. 00. 03/ VIII/2023, diberitanda--- **bukti T-13**;
14. Fotokopi Surat Nomor 574/ CM-AR/X/23 tertanggal 18 September 2023 perihal Panggilan penyerahan uang hasil penetapan Kemenaker RI, diberitanda----- **bukti T-14**;

Menimbang, bahwa disamping alat bukti surat Tergugat juga menghadirkan saksi- saksi di persidangan bernama **1. Kristian S, 2. Rendi Dwi Satria** masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan sebagaimana tertuang dalam berita acara persidangan;

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

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat memohon putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat serta memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap harta benda milik Tergugat dan menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun dapat diajukan perlawanan dan/atau dapat digunakan upaya hukum, bahwa dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat permohonan yang dimaksud harus dimaknai sebagai permohonan dalam Provisi;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan provisi tersebut di atas telah diputus dalam putusan sela bersama dengan eksepsi mengenai kewenangan mengadili sebagaimana pertimbangan dalam eksepsi dibawah ini :

Halaman 30 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawabannya Tergugat menyampaikan tangkisan mengenai kewenangan mengadili (kompetensi relatif), maka berdasarkan Pasal 162 R.Bg Pengadilan harus mempertimbangkan terlebih dahulu tangkisan tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap provisi dan eksepsi kewenangan relatif tersebut di atas telah diputus dalam putusan sela yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 25 Januari 2024 dengan amar sebagai berikut;

MENGADILI:

DALAM PROVISI

- Menyatakan provisi Penggugat tersebut tidak dapat diterima;

DALAM EKSEPSI

1. Menolak eksepsi Tergugat mengenai kewenangan relatif tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru berwenang mengadili dan memutus perkara *a quo*;
3. Memerintahkan para pihak untuk melanjutkan persidangan;
4. Menanggihkan biaya perkara sampai dengan putusan akhir.

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

Menimbang, bahwa Tergugat menyampaikan eksepsi mengenai gugatan prematur dengan alasan pada pokoknya gugatan Penggugat belum sampai pada batas waktu untuk menggugat, karena antara Penggugat dan Tergugat belum melewati proses Bipartit, dalam hal ini Majelis Hakim akan mempertimbangkan dibawah ini:

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan hukum terhadap perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan bipartite terlebih dahulu berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi, “*Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat*” dan selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) yang



berbunyi, “*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*”;

Menimbang, bahwa perundingan bipartit pada dasarnya adalah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi antara para pihak yang berselisih guna mencapai kata sepakat dan penyelesaian secara damai dengan *win-win solution* sebagaimana diamanatkan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun pada kenyataannya perundingan secara bipartit tersebut kerap kali mengalami kendala yang disebabkan oleh salah satu pihak tidak merespon permintaan perundingan atau menolak berunding sehingga salah satu pihak membuat pengaduan kepada dinas yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan guna mendapatkan penyelesaian lebih lanjut;

Menimbang, bahwa terhadap pengaduan salah satu pihak yang berselisih tersebut Mediator pada dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan terkadang tidak menanyakan kepada para pihak apakah sudah diadakan perundingan bipartit sebelumnya namun langsung melanjutkan penyelesaian ke tingkat mediasi dan jika tidak mencapai kesepakatan, Mediator lalu mengeluarkan anjuran dan/atau risalah mediasi kepada para pihak, oleh karenanya dengan telah dikeluarkannya anjuran / risalah oleh Mediator, Majelis Hakim memandang tidak perlu mempermasalahkan dengan cara mana perundingan bipartit dinyatakan gagal, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi, “*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*”;

Menimbang, bahwa terhadap ada tidaknya risalah bipartit tersebut, Majelis Hakim berpendapat hal tersebut tidaklah serta merta mengakibatkan gugatan cacat formil / cacat hukum oleh karena berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat 2 huruf a Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika tidak tercapai kesepakatan, maka Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 68/PUU-XIII/2015 anjuran tertulis sebagai tersebut

Halaman 32 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



dalam ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a tersebut harus dimaknai sebagai risalah sebagai syarat formil gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan pemeriksaan pada berkas perkara *a quo*, Majelis Hakim menemukan bahwa gugatan telah dilampiri dengan anjuran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Riau nomor 560/Disnakertrans-HK/3985 tertanggal 13 Desember 2022, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil dan tidaklah prematur, dengan demikian cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi gugatan prematur tersebut tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai eksepsi gugatan kabur yang disampaikan oleh Tergugat dengan alasan tidak terang dan isinya gelap (*onduidelijk*) karena Penggugat di dalam posita gugatannya tidak ada mendalilkan tentang permohonan pembayaran uang paksa (*dwangsom*) dan permohonan sita jaminan namun pada petitum angka 6 Penggugat memohonkan untuk pembayaran uang paksa (*dwangsom*) dan pada petitum angka 7 Penggugat memohonkan sita jaminan, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa eksepsi gugatan kabur/obscuur libel pada dasarnya adalah eksepsi yang menyatakan gugatan penggugat kabur yang dapat dikarenakan hal-hal yaitu: a. Posita tidak jelas/kabur, sebab dasar hukum yang menjadi dasar gugatan tidak jelas/tidak ada atau salah satu dari dasar hukum yang dijadikan dasar gugatan tidak jelas. b. Objek sengketa di dalam gugatan tidak jelas. c. Penggabungan dua atau lebih gugatan yang masing-masing tidak ada kaitan atau pada hakekatnya berdiri sendiri-sendiri. d. Pertentangan antara posita dengan petitum, bahwa adalah bentuk pengembangan lebih lanjut berdasarkan kebutuhan praktek peradilan terhadap ketentuan Pasal 8 RV mengenai syarat formil dan materil sebuah surat gugatan;

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

1. Identitas para pihak
2. Dasar atau dalil gugatan/ posita /fundamentum petendi berisi tentang peristiwa dan hubungan hukum



3. Tuntutan/petitum terdiri dari tuntutan primer dan tuntutan subsider/tambahan

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

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

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

Menimbang, bahwa setelah menelaah secara cermat gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat sudah memenuhi syarat formil dan materil sebuah surat gugatan dimana telah jelas pihak-pihak yang bersengketa, telah jelas dasar atau dalil gugatan/ posita /fundamentum petendi berisi tentang peristiwa dan hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat. Bahwa pada pokoknya Penggugat mendalilkan telah dimutasi dan dipromosikan ke daerah lain dengan Surat Keputusan Promosi Karyawan No : 185/ CM-HRD/ SKPRO/ X/ 2022 tanggal 03 Oktober 2022 untuk Penggugat tanpa dijelaskan hak-hak yang akan diterima oleh Penggugat jika Penggugat melaksanakan SK tersebut seperti Nilai Gaji, Perhitungan Insentif, Fasilitas (Kendaraan, Rumah/ Mess, Perabotan, dll) selama berada pada cabang yang akan ditempati serta tanpa kejelasan mengenai biaya/ ongkos yang akan timbul pada saat menuju cabang yang akan ditempati (Ongkos pesawat Penggugat dan keluarga, biaya pendidikan sekolah anak, Hak dan Ongkos Cuti Pulang Kampung, dll), mengingat bahwa Penggugat dan keluarga berdomisili di Kota Pekanbaru. Bahwa atas mutasi/promosi tersebut Penggugat mempertanyakan perihal tersebut kepada Tergugat namun tidak mendapat respon sehingga Penggugat mengajukan Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sehingga

Halaman 34 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



mediator mengeluarkan anjuran Nomor : 560/ Disnakertrans-HK/3985 perihal ANJURAN, jo Surat Nomor : 560/ Disnakertrans-HK/3989 perihal Perbaikan Isi Anjuran, tertanggal 13 Desember 2022 yang isinya diterima oleh Penggugat namun tidak diterima oleh Tergugat sehingga Penggugat mengajukan gugatan *a quo* dan menuntut dibayarkan hak-haknya sebagaimana tersebut dalam petitum gugatan, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat antara petitum gugatan telah sejalan dengan posita gugatan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan berupa dwangsom dan sita jaminan, Majelis Hakim berpendapat oleh karena petitum dimaksud hanyalah berupa petitum *accessoir* dari petitum pokok dimana eksistensi petitum dimaksud sangat bergantung kepada kabul atau tidak nya petitum pokok, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat terhadap keberadaan petitum *accessoir* tersebut tidaklah serta merta menjadikan gugatan *a quo* kabur/*obscuur libel*, dengan demikian cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi gugatan kabur/*obscuur libel* tersebut tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan dalam eksepsi tersebut diatas, seluruh eksepsi Tergugat tersebut dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat sejak tanggal 21 September 2013;
2. Bahwa Penggugat telah dimutasi/promosi ke kantor PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh sejak tanggal 20 Oktober 2022 berdasarkan Surat Keputusan Promosi Karyawan Nomor : 185/CM-HRD/SKPRO/X/2022 tertanggal 03 Oktober 2022;
3. Bahwa Penggugat tidak menjalani mutasi tersebut;
4. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan mangkir tanggal 27 Oktober 2022;
5. Bahwa masa kerja Penggugat adalah 9 (sembilan) tahun lebih;
6. Bahwa Upah Penggugat terakhir Penggugat dibayarkan sesuai UMK Rp. 3.050.000,00;



Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat memutasikan Penggugat tanpa kejelasan hak-hak Penggugat terlebih dahulu yang mana mutasi dimaksud kemudian ditolak oleh Penggugat dan Penggugat telah meminta penjelasan mengenai hal tersebut kepada Tergugat namun tidak mendapat respon sehingga Penggugat membuat pengaduan kepada dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan dalam hal ini mediator telah mengeluarkan anjuran yang pada pokoknya menganjurkan Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat karena pemutusan hubungan kerja dan atas anjuran mediator tersebut Penggugat menerimanya sedangkan Tergugat menolak dan tidak mau melaksanakannya sehingga Penggugat mengajukan gugatan *a quo* dan menuntut dibayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerjanya tersebut, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan mutasi/promosi terhadap Penggugat adalah hal yang biasa pada perusahaan Tergugat dan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan, bahwa mutasi tersebut tidak dijalankan oleh Penggugat dengan demikian Penggugat telah mangkir bekerja dan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sepihak dan hal tersebut telah disampaikan kepada Penggugat melalui surat Nomor : 106/CM-HRD/X/2022 tanggal 27 Oktober 2022 dan atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan mangkir tersebut Penggugat tidak berhak atas uang pesangon

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

Menimbang, bahwa terkait pokok persengketaan tersebut diatas, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan angka 2 tersebut yaitu:

1. Apakah mutasi Penggugat yang dilakukan Tergugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku?
2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat dengan alasan mangkir sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan segala konsekuensi hukumnya?

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



Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-8 dan Saksi-saksi yaitu 1.

Donny Putra A , 2. Hadi Kusuma;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-14 dan Saksi-saksi yaitu 1. **Kristian S, 2. Rendi Dwi Satria ;**

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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-2** berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 284/ CM/-HRD/PKWT/ X/ 2013 tertanggal 21 September 2021 Hal 01-06 antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 21 September 2013 dan bekerja pertama kali melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-3** berupa *print out Screenshoot* Mutasi Rekening Koran dari aplikasi Bank Permata Hal 01-11 atas nama Nasabah Ridho Putra dari Bulan Desember 2021 sampai Bulan Oktober 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa upah Penggugat dibayarkan melalui transfer dengan jumlah bersih berfluktuatif tiap bulannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-4** berupa Pemohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertangga! 19 Oktober 2022 ke Disnakertrans Provinsi Riau, bukti **P-5** berupa Pemohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertangga! 19 Oktober 2022 ke Disnakertrans Provinsi Riau, dan bukti **P-6** berupa Anjuran Nomor 560/ Disnakertrans-HK/ 3985 Tanggal 13 Desember 2022 jo Perbaikan isi Anjuran Nomor 560/ Disnakertrans-HK/ 3989 Tanggal 13 Desember 2022 dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari mutasi promois yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa kejelasan hak-hak Penggugat terlebih dahulu mutasi mana yang kemudian ditolak oleh Penggugat serta permasalahan upah Penggugat yang dibayarkan tidak sesuai ketentuan yang berlaku. Bahwa kemudian Penggugat tidak pernah hadir di tempat kerja yang baru sehingga dianggap mangkir dan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dan dari hasil mediasi tidak didapat kesepakatan sehingga mediator mengeluarkan anjuran;



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-7** berupa Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Nomor: 560/ Disnakertrans.PK/ tertanggal 25 Januari 2023 tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah atas nama Ridho Putra Pekerja PT. Capella Medan Cabang Pekanbaru, dan bukti **T-13** berupa Surat Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja Nomor 5/ 22/ AS. 00. 03/ VIII/2023, dan bukti **T-14** berupa Surat Nomor 574/ CM-AR/X/23 tertanggal 18 September 2023 perihal Panggilan penyerahan uang hasil penetapan Kemenaker RI Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas pembayaran upah Penggugat yang tidak sesuai telah dilakukan pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mana hasil pemeriksaan dimaksud mewajibkan Tergugat membayar kekurangan upah Penggugat sejumlah 11.959.690,00, bahwa atas penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tersebut Tergugat mengajukan banding kepada kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia sehingga terbit penetapan ulang atas hak-hak Penggugat yang akhirnya sejumlah Rp3.100.750,00 dan Penggugat telah dipanggil oleh Tergugat untuk pelaksanaan penyerahan kekurangan upah dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **P-7** berupa Rincian Saldo Jaminan Hari Tua atas nama Ridho Putra per tanggal 18 Oktober 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dengan iuran dibayar oleh Penggugat dan Tergugat dengan saldo akhir Rp24.020.559,65;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-1, T-2, T-3** dan **T-4** masing-masing berupa Peraturan Kerja Bersama Capella Group Periode 01 April 2020 s/d 31 Maret 2022, Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor : 566/99-6/DTK/VI/2022 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Capella Group, Peraturan Kerja Bersama Capella Group Periode 2023 s/d 2025 dan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep.4/HI.00.01/00.0000.231122003/B/XII/2023 tentang Perjanjian Bersama Antara Capella Group dengan SPCG, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilaksanakan melalui saran hubungan kerja berupa Perjanjian Kerja Bersama yang telah didaftarkan pada dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan terakhir adalah Peraturan Perusahaan tahun 2023-2025. Bahwa mengenai mutasi telah diatur

Halaman 38 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



dalam ketentuan Pasal 10 Perjanjian Kerja Bersama yang pada pokoknya mengatur bahwa Perusahaan berhak memutasi Pekerja ke seluruh cabang perusahaan tanpa mengurangi hak-hak pekerja dengan mempertimbangkan keahlian, kemampuan dan jenjang karir pekerja. Bahwa menurut ketentuan yang bertalian dalam ayat (4) ditegaskan bahwa *"Pekerja yang dimutasi akan menerima fasilitas Tunjangan Penempatan, Perumahan dan Transportasi ke daerah mutasi (sudah diatur pada ketentuan tersendiri), atau sesuai dengan kesepakatan bersama sebelum mutasi"*, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Kristian S** yang pada pokoknya menerangkan bahwa hak-hak mutasi dijelaskan dulu oleh Kepala Cabang dan ditanya kesediaan sebelum mutasi dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat harus dimaknai pemberitahuan dan kesepakatan mengenai hak-hak mutasi dilaksanakan dan/atau dibuat sebelum mutasi dilakukan atau sebelum surat mutasi dikeluarkan,

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-5** berupa Surat Formulir Permintaan Karyawan Nomor : 009/ VII-22/BNB dari oleh Kepala Cabang PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh, bukti **T-6** berupa Surat Rekap Penilaian Tahunan Karyawan tertanggal 12 September 2022, bukti **T-7** berupa Memo Permohonan Mutasi Karyawan tertanggal 20 September 2022, bukti **T-8** berupa Surat Keputusan Promosi Karyawan No: 185/ CM-HRD/SKPRO/X/ 2022 dan bukti **T-9** berupa Notulen tertanggal 15 Oktober 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Rendi Dwi Satria** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat pekerja yang gigih dan rajin pencapaian kinerjanya bagus, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa mutasi Penggugat ke cabang Aceh berdasarkan kebutuhan personil sebagai koordinator di Aceh dan berdasarkan penilaian karyawan, Penggugat memperoleh penilaian tertinggi sehingga dipromosikan sebagai koordinator sales di Aceh, Tergugat kemudian mengeluarkan surat keputusan promosi terhadap Penggugat untuk mengisi jabatan koordinator sales di Aceh tersebut yang efektif sejak tanggal 20 Oktober 2022, bahwa terkait hak-hak yang diperoleh oleh Penggugat atas mutasinya tersebut telah dilakukan pembahasan antara Penggugat dengan Tergugat yang dituangkan dalam notulen tanggal 15 Oktober 2022 dimana Penggugat menolak menandatangani notulen dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-9** berupa Notulen tertanggal 15 Oktober 2022, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terhadap fasilitas yang didapatkan oleh Penggugat terkait mutasinya telah diberitahukan oleh Tergugat, namun Penggugat menolaknya, dan faktanya pemberitahuan mengenai hak-hak



Penggugat tersebut baru dilaksanakan setelah surat mutasi yang dikeluarkan tanggal 3 Oktober 2022 (vide bukti **T-8** tentang Surat Keputusan Promosi Karyawan No: 185/ CM-HRD/SKPRO/X/ 2022);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-10** dan **T-11**, masing-masing berupa Surat Nomor 021/ CM-BNA/ X/ 2022 tertanggal 22 Oktober 2022 perihal Panggilan Pertama dari PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh dan Surat Nomor 028/ CM-BNA/ X/ 2022 tertanggal 25 Oktober 2022 perihal Panggilan Kedua dari PT. Capella Medan Cabang Banda Aceh, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa atas ketidakhadiran Penggugat bekerja di Banda Aceh setelah mutasi, Tergugat telah melakukan pemanggilan sebanyak 2(dua) kali;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-12** berupa Surat Nomor 106/ CM-HRD/ X/ 2022 tertanggal 27 Oktober 2022 perihal Mengundurkan diri secara sepihak dan saksi **Kristian S** yang pada pokoknya menerangkan Penggugat berhenti bekerja karena menolak mutasi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya karena tidak masuk bekerja menjalani mutasi dan dianggap mengundurkan diri oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa bila memperhatikan jawab-jinawab dalam perkara ini, Majelis Hakim memandang persoalan mutasi Penggugat menjadi permasalahan awal perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat yang ditolak oleh Penggugat dengan alasan ketidakjelasan hak-hak yang akan diterima oleh Penggugat terkait dengan mutasi tersebut dan Penggugat sebelumnya telah mempertanyakannya kepada Tergugat, bahwa kemudian permasalahan kemudian berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan alasan mangkir 5(lima) hari berturut turut dan dianggap mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa tujuan orang bekerja pada dasarnya adalah untuk mendapatkan kehidupan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal mana sesuai dengan yang telah digariskan dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan bahwa setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

Menimbang, bahwa mutasi pada dasarnya merupakan hak prerogative perusahaan terhadap karyawannya yang merupakan bagian dari syarat kerja yang dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau



Perjanjian Kerja Bersama, namun demikian mutasi harus dilakukan dengan memperhatikan kepatutan, kelayakan dan kewajaran serta hak-hak pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana telah dipersyaratkan dalam ketentuan ayat (1) dan ayat (2) Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 32

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.*
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*

Menimbang, bahwa yang dimaksudkan dengan asas terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan, yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan, yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu, sementara yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja;

Menimbang, bahwa sejalan dengan asas terbuka dalam penempatan tenaga kerja, maka pelaksanaan mutasi juga harus dilaksanakan secara terbuka dan dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan yang telah diatur dalam sarana hubungan kerja baik Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum mengenai mutasi dan hal yang terkait dengan pelaksanaannya termasuk fasilitas terkait mutasi dalam perusahaan Tergugat telah diatur dengan tegas dalam Perjanjian Kerja Bersama/PKB yang menurut hukum mengikat terhadap pekerja dan pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerduta. Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama/PKB yang berlaku antara Penggugat dengan



Tergugat telah mengatur bahwa segala fasilitas terkait mutasi pekerja dapat diberikan sesuai ketentuan yang sudah ada dan dapat juga diatur berdasarkan kesepakatan. Bahwa apabila memperhatikan ketentuan pada ayat (4) PKB Majelis Hakim berpendapat mengenai hak-hak pekerja yang dimutasi harus diberitahukan atau disepakati terlebih dahulu sebelum surat mutasi yang bertalian dikeluarkan.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum bahwa surat mutasi dikeluarkan tanggal 3 Oktober 2022 (vide bukti **T-8**), sementara pemberitahuan mengenai hak-hak Penggugat terkait mutasi baru diberitahukan setelah surat mutasi dikeluarkan yaitu tanggal 15 Oktober 2022, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama, dengan demikian tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, cacat hukum dan oleh karenanya harus dinyatakan tidak sah batal demi hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena mutasi Penggugat tidak sah karena tidak sesuai dengan PKB yang berlaku, maka penolakan mutasi yang dilakukan oleh Penggugat beralasan hukum dan dapat diterima menurut hukum dengan demikian ketidakhadiran Penggugat karena tidak menjalani mutasi dapat dibenarkan menurut hukum, maka berdasarkan hal tersebut surat panggilan yang diberikan kepada Penggugat harus dinyatakan tidak sah dan dengan demikian pula pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri harus dinyatakan tidak sah dan oleh karenanya batal demi hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, sementara Penggugat dengan menuntut pembayaran uang pesangon dan lain-lain harus dimaknai telah menegaskan niatnya untuk tidak lagi melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan dengan demikian petitum pokok gugatan angka 2 tersebut diatas dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, maka kepadanya diberikan hak-hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang



Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, jo Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun lebih sebagai berikut:

- b. Uang Pesangon : $9 \times \text{Rp } 3.050.000,00 = \text{Rp } 27.450.000,00$
- c. Uang Penghargaan Masa kerja : $4 \times \text{Rp } 3.050.000,00 = \text{Rp } 12.200.000,00$
- d. Uang Penggantian Hak : $17/25 \text{ hari kerja} \times \text{Rp } 3.050.000,00 = \text{Rp } 2.074.000,00$;
Jumlah : $= \text{Rp } 41.724.000,00$;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan upah proses Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan (2) dan Pasal 151A Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi:

Pasal 151

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

Pasal 151A

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a. *pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;*
- b. *pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu;*
- c. *pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau*
- d. *pekerja/buruh meninggal dunia.*



Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas selain ketentuan pada Pasal 151A, maka pemutusan hubungan kerja wajib diberitahukan terlebih dahulu oleh Pengusaha kepada pekerja. Oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan PHK dimaksud tersebut dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka kepada Penggugat dapat dibayarkan upah proses yang besarnya ditetapkan oleh Majelis Hakim sejumlah 6(enam) bulan upah yaitu : $6 \times \text{Rp } 3.050.000,00 = \text{Rp } 18.300.000,00$;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka kepada Penggugat dibayarkan hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses, dengan demikian jumlah hak-hak yang diterima Penggugat adalah : $\text{Rp}41.724.000,00 + \text{Rp}18.300.000,00 = \text{Rp}60.024.000,00$ (**enam puluh juta dua puluh empat ribu rupiah**), berdasarkan hal tersebut petitum gugatan angka 3 dikabulkan untuk sebagian:

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 4 untuk membayar kekurangan upah Penggugat, bahwa oleh karena berdasarkan fakta telah ada penetapan ulang dari Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Tergugat telah bersedia membayarkan kekurangan upah dimaksud, maka kepada Penggugat dibayarkan kekurangan upah sesuai penetapan ulang dimaksud yaitu sejumlah **Rp3.100.750,00 (tiga juta seratus ribu tujuh ratus lima puluh rupiah)**, dengan demikian petitum gugatan angka 4 dikabulkan dengan penyesuaian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 5 berupa permohonan penerbitan surat keterangan kerja, oleh karena hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan putus berdasarkan putusan ini, maka menjadi kewajiban bagi Tergugat untuk menerbitkan surat keterangan kerja dimaksud, dengan demikian Tergugat harus dihukum untuk menerbitkan surat keterangan kerja tersebut, berdasarkan hal tersebut petitum gugatan angka 5 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 6 untuk membayar Uang Paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat senilai Rp. 5.000.000,00 (Lima Juta) rupiah untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini, dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim tidak cukup beralasan menurut hukum, karena sesuai Pasal 606a Rv *junto* yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor :



791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa. maka permohonan tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan angka 7 untuk menyatakan dan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat, oleh karena tidak jelas objeknya dan tidak didukung alat bukti yang memadai mengenai bukti kepemilikan terhadap objek yang dimintakan sita tersebut, oleh karenanya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap petitum gugatan angka 8 untuk memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini, dan jika Tergugat ingkar, maka dilakukan upaya paksa melalui Pengadilan dengan menggunakan bantuan aparat negara baik Tentara Nasional Indonesia (TNI) maupun Polisi Republik Indonesia, bahwa oleh karena perkara ini termasuk jenis perkara perdata dan terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum sementara tata cara pelaksanaan putusan pengadilan perdata yang *inkraach*/ Berkekuatan Hukum Tetap telah diatur dalam ketentuan hukum acara yang berlaku, maka petitum angka 8 tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan diatas, maka gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

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

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

Memperhatikan Pasal 162, Pasal 283 R.Bg, Pasal 8, Pasal 606a RV, ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata, Pasal 88 ayat (1), Pasal 151, Pasal 151A, Pasal 155, Pasal 156, dan Pasal 157A Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang



Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM PROVISI

- Menyatakan provisi Penggugat tersebut tidak dapat diterima;

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan mutasi dan Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menyatakan tidak sah dan batal demi hukum mutasi dan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat yang dilakukan Tergugat;
4. Menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan ini sejak putusan diucapkan;
5. Menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta upah poses dengan jumlah seluruhnya **Rp60.024.000,00 (enam puluh juta dua puluh empat ribu rupiah);**
6. Menghukum Tergugat membayar kekurangan upah Penggugat sejumlah **Rp3.100.750,00 (tiga juta seratus ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);**
7. Menghukum Tergugat untuk menerbitkan dan menyerahkan surat keterangan kerja kepada Penggugat;
8. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
9. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp175.000,00 (seratus tujuh puluh lima ribu rupiah);**

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Kamis, tanggal 21 Maret 2024, oleh kami, kami, **DANIEL RONALD, S.H., M.Hum.** sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H.** dan **RUSTAN SINAGA, S.H. M.H.** masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 28 November

Halaman 46 dari 47 Putusan PHI Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2023, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 25 Maret 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Hj. SURYANI AFAN, S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA,

ARSYAWAL, S.E., S.H.

DANIEL RONALD, S.H., M.Hum

RUSTAN SINAGA, S.H., M.H

Panitera Pengganti,

Hj. SURYANI AFAN, S.H.

Perincian biaya :

1. Panggilan Tergugat	:	Rp125.000,00;
2. A T K	:	Rp50.000,00;
Jumlah	:	Rp175.000,00;

(seratus tujuh puluh lima ribu rupiah)